



Universidad Nacional Autónoma de México

Programa de Posgrado en Ciencias de la Administración

T e s i s

**Relaciones de género dentro de las empresas
mexicanas transnacionales**

Que para obtener el grado de:

**Maestra en Administración de Negocios
Internacionales**

Presenta: Lic. Araceli Sánchez Villaseñor

Tutora: Dra. Silvia María del Carmen Celestina Velázquez Pardo

México, D.F., a 22 de noviembre de 2012



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.

◆ ÍNDICE:

Introducción9

CAPÍTULO I

1. Las relaciones de género en las organizaciones: panorama internacional13

1.1 Reseña histórica de las relaciones de género en las organizaciones en el panorama internacional13

1.2 Cultura organizacional y relaciones de género en las empresas a nivel internacional16

1.3 Situación laboral actual de acuerdo al género a nivel internacional20

 1.3.1 Comparación salarial por género a nivel internacional.....20

 1.3.2 El acoso sexual y laboral dentro de las empresas a nivel internacional22

 1.3.3 Discriminación de género en el campo laboral a nivel internacional24

 1.3.4 Relaciones de poder y el género dentro de las organizaciones a nivel internacional25

1.4 Factores culturales dentro de las organizaciones a nivel internacional33

CAPÍTULO II

2. Las relaciones de género en las empresas mexicanas36

2.1 Reseña histórica de las relaciones de género en las organizaciones en México36

2.2 Cultura organizacional y relaciones de género en las empresas mexicanas37

2.3 Cultura laboral en México38

2.4 Situación laboral actual de acuerdo al género en México40

 2.4.1 Comparación salarial por género en México44

 2.4.2 El acoso sexual y laboral dentro de las organizaciones en México45

 2.4.3 Discriminación de género en México47

CAPITULO III

3. Estudio de casos particulares: empresas mexicanas50

3.1 Descripción de las empresas consideradas50

3.2 Definición de grupo de enfoque y sondeo de clima organizacional52

3.3 Diseño y guía de tópicos de encuesta para grupo de enfoque54

3.4 Resultados de la investigación del grupo de enfoque54

3.5 Análisis de resultados obtenidos57

CAPÍTULO IV

4. Análisis prospectivo de las relaciones de género dentro de las empresas mexicanas58

4.1 Realidad actual sobre las relaciones de género en empresas mexicanas transnacionales58

4.2 Factores que influyen en la toma de decisiones en las empresas mexicanas transnacionales, análisis con enfoque de género62

4.3 Las relaciones de género y su importancia para el rumbo de la economía de las empresas mexicanas transnacionales en las próximas décadas66

4.4 Los elementos fundamentales para lograr equidad de género dentro de las empresas mexicanas98

BIBLIOGRAFÍA.....109

◆ INTRODUCCIÓN

En el panorama actual, las relaciones de género ha sido un tema trascendental para las organizaciones nacionales y transnacionales. El factor de la equidad de género en los cargos directivos sigue siendo hoy fundamental para el éxito de muchas organizaciones. En este proyecto de investigación se pretende mostrar esa realidad, a través de un estudio descriptivo realizado en la República Mexicana, sobre el número de hombres y mujeres que desempeñan los cargos de más alta representación empresarial dentro de las organizaciones transnacionales. El estudio abarca, por una parte, una perspectiva diacrónica, entendida como la evolución paulatina de nuestra sociedad, de la presencia femenina en los cargos directivos durante las últimas décadas. Por otra, partiendo de una visión sincrónica, trata de centrarse de un modo más específico en analizar, con una mayor profundidad y precisión, cómo ha sido esta relación de género en los cargos directivos dentro de las empresas transnacionales en la actualidad, enmarcando un perfil de las habilidades directivas que se han debido emplear para lograr los objetivos dentro de dichas organizaciones.

A pesar de encontrarnos a en pleno siglo XXI, la igualdad de oportunidades entre géneros, que está establecida por la Constitución Mexicana en el Artículo 1º desde 1917, parece ser un principio tan obvio, que probablemente se llegue a pensar que debe desestimarse para su consideración y estudio. No obstante, se siguen impulsando programas para fortalecer la igualdad de género dentro de las organizaciones tanto gubernamentales como no gubernamentales, como se ha visto reflejado en los programas e instancias que se enfocan al estudio de género dentro de las organizaciones, como podremos estudiar más adelante. En dichos estudios se plantea la necesidad de introducir cambios en el modelo educativo, en los que se ven implicados los profesores y una formación inicial sustentada en la conciencia coeducativa, es decir, en evitar estereotipos de dominación y dependencia presentes en nuestra cultura, así como valorar las aportaciones de las mujeres a lo largo de la historia. Y por otra, la urgencia de este tipo de

medidas, en este caso desde la coeducación, constituye un posible reflejo de una realidad social desigual y, ante todo, discriminatoria, en función de la variable género.

En los últimos años, los estudios de género han experimentado un gran auge, probablemente por el cambio de mentalidad al que estamos asistiendo, vinculado a la nueva redefinición de roles en las familias, y la incorporación de la mujer al mercado laboral. Por ello, es de sumo interés indagar en la vida laboral, y más concretamente analizar, desde una perspectiva descriptiva, el número de hombres y mujeres que ocupan cargos directivos en los departamentos y equipo de las empresas transnacionales más importantes de nuestro país, así como tratar de racionalizar de un modo comprensivo los resultados obtenidos, buscando explicaciones que aborden el problema de investigación desde una vertiente cualitativa¹.

De esta forma se podrá conocer, a un nivel de macroentorno, la presencia de situaciones de desequilibrio y discriminación por razón de género, y con lograr tener una panorámica de lo que las relaciones de género implican en las empresas transnacionales, que son a su vez, una ventana a la administración internacional con perspectivas, políticas y factores de la cultura organizacional que se vierten en nuestro país.

Es muy importante que para esta clase de investigación se tome en cuenta en qué medida la imagen generalizada de que la mujer ha logrado la igualdad absoluta en relación con el hombre es una realidad, o una ideología fantasiosa, que progresa de forma desajustada con la práctica diaria.

Otros elementos justificativos para llevar a cabo este trabajo de investigación, sobre el liderazgo femenino en el contexto empresarial, son:

• ¹ Gutiérrez Sandoval, Hilda Alejandra. *Mujer y trabajo: estudio sobre la subjetividad*. México : El autor, 1990. Tesis Licenciatura (Licenciado en Psicología) UNAM, Facultad de Psicología. 148 p. Pág 102.

Conocer, como ya se ha descrito, las posibilidades de la mujer, con base en posiciones futuras de poder en el ámbito empresarial. Tal situación se vivencia con gran realismo en las palabras de Blas Infante (1982: 45) en una de sus obras, *Ideal andaluz*: (...) *“He sentido indignación al ver que sus mujeres se deforman consumidas por la miseria de las rudas faenas del campo; al contemplar cómo sus hijos perecen faltos de higiene y de pan, cómo sus inteligencias se pierden atrofiadas por la virtud de una bárbara pedagogía, que tiene un templo digno en escuelas como cuadras; o permaneciendo totalmente incultas, requerida toda la actividad, desde la más tierna niñez (...)”*².

Estas aportaciones pueden servir de instrumento de política de igualdad social de género, en el sentido de controlar e igualar el currículum vitae entre hombres y mujeres. Necesidad de detectar, de acuerdo con García de León y García de Cortázar, los posibles costes en sí de la vida laboral para las mujeres, y como costes diferenciales respecto a los hombres, toda una serie de datos de la vida privada y familiar (muchos más índices de divorcio en las mujeres profesionales, soltería, cuidado de los hijos, etc.), según los resultados para ambos sexos de la investigación internacional Comparative Leadership Study.

Interés por desarrollar una investigación contra la norma, es decir, centrarse en estudiar las desigualdades por razón de género desde la élite feminista. Y no como tradicionalmente se había venido haciendo, tomando como objeto de estudio, sobre todo, a colectivos deprimidos, mujeres en malas condiciones sociales de existencia y, muy característicamente, temas de marginación social, es decir, las antípodas de la problemática de las élites femeninas.

Descubrir si, efectivamente, se cumple la imagen de que la doctrina de las escuelas empresariales, en nuestros días, está muy feminizada, esto es, si la Universidad es un

² Álvarez de Vicencio, María Elena. *Camino a la equidad : la mujer como factor primordial de la sociedad mexicana* / María Elena Álvarez de Vicencio. México, D. F. : Partido Acción Nacional, Grupo parlamentario, 2003. 170 p. Pág 48.

universo conquistado por la igualdad, en este campo concreto del liderazgo y del ejercicio del poder, sabiendo, por la aportación de algunos estudios, que el liderazgo o poder académico es profundamente androcéntrico, incluso más que el poder político.

El hecho de llevar a cabo estudios de género produce una mayor confluencia de líneas de investigación: sociológicas (liderazgo, roles sociales por razón de sexo; construcción de identidad social, estereotipos...); psicológicas (estudio de grupos humanos, prejuicios, sexismo, conductas discriminatorias, etc.); históricas (evolución del feminismo y defensa de igualdad de oportunidades); educativas (intervenciones, actuaciones que se deberían introducir desde la educación formal (escuela) y no formal (medios de comunicación, familia, etc.), coeducación, educar para la igualdad, etc.

Posibilidad de poner a prueba ciertos mitos o tópicos sobre el escaso liderazgo de la mujer en puestos de responsabilidad, como son, por una parte, la afirmación del absentismo femenino en la actividad pública y privada como un hecho incuestionable, ligado a las “cargas familiares” de la mujer trabajadora. Y por otra, la explicación androcéntrica dada a las mujeres al no alcanzar posiciones de poder, basada en el efecto temporal, tratando así de calibrar hasta qué punto se combina el factor tiempo y el discriminatorio. Se intentará, por una parte, exteriorizar las dificultades, limitaciones u obstáculos sociales, económicos, ideológicos, psicológicos y culturales que integran este proceso de ascenso a puestos “privilegiados”, en este caso en las empresas transnacionales, según la opinión de diferentes autores, teniendo en cuenta la variable género. Así, será más fácil intervenir desde los centros empresariales transnacionales más importantes de nuestro país determinadas prácticas discriminatorias hacia la mujer, y sirviendo como modelo difusor a otras entidades de poder, como la política, centros escolares, etc. Y por otra, adoptar posibles medidas o vías de intervención centradas en la escuela (coeducación), además de otras de carácter político, social, etc., pues la escuela, mediante la educación, constituye una clave esencial para incidir, desde los inicios del proceso formativo de los niños, en la configuración para el futuro de una sociedad más justa y equitativa.

CAPÍTULO I

1. Las relaciones de género en el panorama internacional.

Inmersos en un mundo globalizado, las organizaciones toman cada vez más importancia para la vida política y económica de los países, pero para comprender cómo funcionan estas empresas debemos partir del supuesto que están conformadas por individuos dentro de un contexto socio-cultural que influye en la toma de sus decisiones. Sin embargo, esta incorporación de distintos individuos que hablan desde su realidad cultural, étnica, regional, de género, opone resistencia a los intentos de homogenización y a la comprensión de la cultura con equidad.

Alrededor del mundo, las diversas culturas nos muestran un panorama muy distinto en cuanto a relaciones de género. El desarrollo social da cuenta de un proceso orientado hacia la equidad de género de una forma pausada y a distinta velocidad, incluso la perspectiva cultural refleja invariablemente la emergencia del evento.

El proceso de globalización ha traído consigo distintas consecuencias y se concibe de forma diferente en cada sociedad, esto también por la interpretación que cada cultura ha dado al concepto de la globalización. Roland Robertson (1992), la define como *una circunstancia histórica que profundiza y generaliza la conciencia de vivir en un mundo global y heterogéneo*. De las múltiples interpretaciones derivan decisiones y voluntades políticas dentro de cada contexto³.

El fenómeno de la globalidad también hace referencia a la diversidad cultural y propicia la pluralidad de interpretaciones sobre el orden global, uniendo tradiciones y formas de vida,

³ Viscarra Bordi, Ivonne. *Género y poder : diferentes experiencias, mismas preocupaciones*. Toluca, Edo. de Mex. : UAEM, Dirección de Vinculación Investigación-Sociedad ; México, D.F. : UNAM, PUEG, 2005. 273 p.

mismas que convergen en un todo que sin embargo, se encuentra lleno de matices y contrastes culturales.

En el panorama internacional actual, existen variaciones continuas de las estructuras - subjetivas, sociales, económicas, políticas y culturales- por ello, abordar las relaciones de género se puede hacer desde distintas perspectivas. Sin embargo, en esta investigación nos avocaremos a la que respecta a las organizaciones empresariales, la cual tiene una gran repercusión en la vida política, económica y social de cualquier país.

Se ha hablado constantemente de los impactos negativos de la globalización, principalmente en el acontecer económico de los países en desarrollo que son los más desfavorecidos cuando se trata de políticas globales, dentro de estos países, podemos distinguir que los estratos más desfavorecidos y, dentro de éste las mujeres como sector crítico al interior del mismo.

Para este autor la globalización emancipa sólo a ciertos seres humanos, pues los que tienen poder a través del capital, se liberan de anclajes territoriales y de esta manera definen y difunden las normas que rigen las conductas, que tienen poco que ver con la vida local y la vivencia de la gente que permanece atada a su territorio, se construyen y reconstruyen diariamente las nuevas jerarquías, sociales, políticas, económicas y culturales de alcance mundial, surgiendo así una nueva clase de asimetría mundial.

1.1 Reseña histórica de las relaciones de género en las organizaciones en el panorama internacional

La demanda por la igualdad de oportunidades, incorporación en los espacios públicos y respeto a su diferencia en el caso de las mujeres, como en el de otros grupos excluidos, parte del Siglo XVIII en adelante, su demanda por igualdad. Eran excluidas de la participación pública y de los sistemas de representación política.

Las diferencias de género parte de las diferencias biológicas, atribuyéndosele a cada sexo un lugar distinto en el orden físico, moral y social (Bonan, 2001).

En la fase de la modernidad denominada capitalismo organizado, la intervención del Estado, la organización de las prácticas sociales y la influencia de un discurso experto fue mayor y de mayor extensión, lo que contribuyó a profundizar un determinado orden de género, que excluía a las mujeres de los ideales, recursos y beneficios de la modernidad.

El Trabajo doméstico realizado por las mujeres no era visibilizado ni valorado como trabajo ni como generador de riqueza. Tampoco se reconocía el papel de las mujeres en la creación de redes sociales, y en las actividades de administración y construcción del hogar.

En el caso de los países más desarrollados de la sociedad industrial, en particular los europeos, los hombres tenían derechos de acuerdo su estado laboral y económico, en cambio los derechos de las dependían de su relación con los hombres en su calidad de esposas, amas de casa, hijas o madres.

Mientras para los hombres los derechos civiles antecieron a los políticos y éstos a los económico- sociales, las mujeres en muchas ocasiones accedieron primero a los derechos económico-sociales antes que a los civiles y políticos. El acceso de hombres y mujeres ha sido desigual y al sesgo diferencial de género se han agregado otros, entre los que destaca la clase social, la raza y la etnia, profundizando la exclusión social de muchos sectores de mujeres.

En todo el mundo el Estado nacional, al considerar al jefe de hogar como principal interlocutor de sus políticas, favoreció la emergencia de la conciencia de derecho de los hombres y estimuló sus procesos de individuación (Beck, 2001) mientras que promovía en

las mujeres la dependencia y la escasa autonomía, lo que se traduciría en una mayor vulnerabilidad a la pobreza, la explotación y la violencia.

Durante el movimiento de mujeres en la historia se ha cuestionado la exclusión de las mujeres de la vida pública y a partir de la segunda mitad del siglo XX se ha vuelto un principio universal. El movimiento feminista constituye así una de las más importantes ofensivas de la modernidad, buscando la libertad y el reconocimiento de la autonomía individual y de justicia social para las mujeres y otros grupos excluidos.

Las bases del feminismo fueron el capitalismo organizado, el fortalecimiento y expansión del Estado nacional, la emergencia de la Cultura Nacional, así como la sociedad estructurada en clases sociales (Wagner, 1997).

Este movimiento se interesa por redefinir la identidad de la mujer, a veces afirmando la igualdad entre hombres y mujeres, a veces afirmando la diferencia. Pero siempre negando la dominación masculina. Asimismo, el feminismo se interesa en explicar y esclarecer los procesos de construcción de este sistema de dominación y desigualdad entre hombres y mujeres y sus relaciones con otros sistemas de dominación.

Su acción política ha contribuido de esta manera a transitar hacia una nueva fase de la modernidad más reflexiva donde se erosionan los límites que excluían a las mujeres de la vida pública y las restringían únicamente al espacio familiar.

1.2 Cultura organizacional y relaciones de género en las empresas a nivel internacional

La "cultura" es un sistema compartido de símbolos y significados, en el que las organizaciones se convierten en construcciones sociales, constituidas simbólicamente y reproducidas mediante la interacción. Se pueden encontrar dos culturas en las

organizaciones: la cultura comunitaria o de los grupos –no dominante-, que es la de los grupos restringidos, y la cultura global –dominante-, que es la que engloba a toda la organización y cuya función más destacada es la de que el personal se identifique y se reconozca gracias a ella⁴.

Los individuos ingresan en las organizaciones con sus propios sistemas personales de valores. Cuando se convierten en miembros de la organización, los valores y creencias que mantienen en común los otros miembros, les son transmitidos mediante normas, valores, creencias y declaraciones. De este modo, adquieren sistemas de creencias, normas de comportamiento y comprensión de la realidad dentro del contexto cultural en el que se encuentran.

Desde el inicio de los estudios de análisis organizacional, se ha considerado a las organizaciones como neutrales en términos de género. Así, el análisis de la teoría clásica y de la administración científica, de la teoría de las relaciones humanas de Mayo y el de Weber, han considerado únicamente el elemento masculino para el desarrollo de sus teorías (Hearn, 1994, cit. Por Sánchez – Apellániz). Este hecho ha configurado que durante largos años el desarrollo de las culturas organizacionales se viera afectado únicamente por este elemento y no se hiciera un estudio integral de la cultura organizacional con enfoque de género.

Con la incorporación de las mujeres al ámbito laboral, el análisis organizacional comienza a considerar el concepto de género en las organizaciones desde el nivel más simple de complejidad –análisis cuantitativo de la proporción de hombres y mujeres y búsqueda de vías para evitar la desigualdad-, hasta los más complejos y que más nos interesan en este punto –análisis cualitativo, que estudia el género como un principio activo dentro de las

⁴ 4 Álvarez de Vicencio, María Elena. *Camino a la equidad : la mujer como factor primordial de la sociedad mexicana* / María Elena Álvarez de Vicencio. México, D. F. : Partido Acción Nacional, Grupo parlamentario, 2003. 170 p. Pág 23

organizaciones que afecta sus prácticas y a sus culturas, que considera la existencia de diferentes culturas con los posibles conflictos de valores derivados de este hecho (Sanchez Apellaniz, 1997).

Aunado a la diferencia de género, está el hecho de que dentro de una misma organización conviven varias culturas y, que al igual que en nuestro entorno social, hay unas más sobresalientes que otras. Existe una prevalencia del hombre occidental, que encarna en su ejercicio del poder todos aquellos atributos considerados propios del proceso de identificación masculino: actividad, autonomía, independencia, autosuficiencia. Este estereotipo masculino, deja a un lado otros valores como la aceptación de ayuda, la ansiedad, etc., pues son emociones y denotan debilidad y, por ende, le restan credibilidad a quien las manifieste y son atribuidas a las mujeres.

Autores como Sloan (1994, cit. Por Sánchez Apellániz) plantean que se da el enfrentamiento entre el modelo mujer / emoción y el modelo hombre / razón. O lo que es lo mismo, la cultura del 'cuidado' versus la del 'control'.

Esa cultura del 'control', muy masculina, es perpetuada gracias a las creencias compartidas e impartidas desde los niveles más altos de la jerarquía, que ordena los comportamientos, el lenguaje y los reglamentos aceptados en la organización. Los valores imperantes, suelen relacionarse con el elitismo; la competencia, las relaciones de poder; de tal modo que, se eleva el trabajo a la categoría de hogar y por encima de él, mientras este último es considerado "lo otro". (Anamaría Salazar Rincón, 2005)⁵.

Dentro de esta cultura dominante, las minorías sufren procesos de aculturación (reemplazo de los valores no dominantes por los de la cultura dominante) o de asimilación (aceptación en términos de igualdad dentro de la cultura dominante), de forma análoga a lo que ocurre en la sociedad.

⁵ Viscarra Bordi, Ivonne. *Género y poder: diferentes experiencias, mismas preocupaciones*. Toluca, Edo. de Mex. : UAEM, Dirección de Vinculación Investigación-Sociedad ; México, D.F. : UNAM, PUEG, 2005. 273 p. Página

Otro tema sobresaliente es el del bajo número de mujeres que ocupan cargos directivos claves en las organizaciones, hecho que nos habla de un desequilibrio de jerarquías dentro que forma parte de la organización no formal, algo que la autora Mabel Burín ha denominado el “techo de cristal”:

“Se denomina así a una superficie superior invisible en la carrera laboral de las mujeres, difícil de traspasar, que nos impide seguir avanzando. Su carácter de invisibilidad viene dado por el hecho de que no existen leyes ni dispositivos sociales establecidos ni códigos visibles que impongan a las mujeres semejante limitación, sino que está construido sobre la base de otros rasgos que por su invisibilidad son difíciles de detectar.”

Entre los factores responsables de la discriminación laboral de mujeres en la dirección, se destacan dos, a saber: la prevalencia de los valores masculinos en el escenario laboral, por un lado, y la escasez de modelos femeninos a manera de marco referencial, lo que por supuesto ha generado carencia de identidad laboral femenina.

Este reforzamiento de los modelos masculinos (sustentados en competitividad, agresividad, ambición...) propio de las actuales culturas organizacionales, configura una importante barrera para la llegada de las mujeres a instancias directivas y decisorias, incluso en muchas ocasiones se ha propiciado la reproducción o imitación de estos modelos en las mujeres que ocupan o aspiran ocupar cargos directivos, debiendo suprimir actitudes que puedan relacionarse con la debilidad o la sumisión y delicadeza acuñadas a lo femenino.

Otro de los factores que han sido estudiados es el llamado "miedo al éxito", esto es, el temor derivado de la contraposición entre roles sociales y posibilidades de éxito. Aunque también se presenta en los hombres, es más riesgoso para las mujeres, por cuanto pareciera que ellas atribuyen gran poder a los juicios provenientes de su ámbito social y

familiar, llegando a percibirse a sí mismas como menos capaces y competentes que los hombres, repercutiendo esto sobre su autoconcepto y autoestima personal sin contar la “culpa” que siente la mujer trabajadora en sí por deber abandonar el nicho familiar para dedicarse al campo laboral.

Hablado del factor biológico existe otra situación desventajosa para el género que es la temporalidad de la edad reproductiva, considerada en promedio entre los 15 y los 35 años de edad, coincidiendo en gran medida con la edad productiva laboral, la cual se considera oscila entre los 25 y los 35 años de edad, es decir, existe un punto en el que la mujer que decide incorporarse al campo laboral se encuentra en una dicotomía inevitable entre ejercer plenamente su maternidad o desarrollarse profesionalmente, con el entendido de que, en caso de elegir ambos, estarán inevitablemente sobrepuestos e interferirán entre sí.

Muchos cambios y avances de las mujeres en diversos campos, sugieren que asistimos a transformaciones en las culturas organizacionales que favorecerían la presencia de las mujeres en instancias directivas. Pero es innegable que aún existen barreras importantes, internas y externas, psicológicas individuales y colectivas, que niegan iguales oportunidades laborales y profesionales a las mujeres y requieren de acciones sobre el componente actitudinal, olvidado hasta ahora en los análisis y que tiene una gran repercusión en el clima laboral.

1.3 Situación laboral actual de acuerdo al género a nivel internacional

1.3.1 Comparación salarial por género a nivel internacional

Existen en el mundo diferencias salariales importantes. Ha sido en la Unión Europea, Estados Unidos de América y Japón, en donde se han puesto en práctica diversos sistemas de trabajo que se han traducido en otras tantas formas de remuneración proporcional a la productividad obtenida, ya sea: individual, de grupo y por unidad de

tiempo. Pero a pesar de las diferencias económicas y culturales, en la generalidad se establece que dos personas que desempeñan la misma labor deben recibir el mismo salario, sin embargo, como lo muestran diversas investigaciones, las diferencias de género también implican diferencias de remuneración económica.

Al anunciar la creación de la Red Interamericana de Mujeres Líderes Universitarias entre instituciones de 12 países, la directora del Instituto Politécnico Nacional (IPN), Yoloxóchitl Bustamante, dijo que la “mala intención” y los prejuicios en empresas hacen que la diferencia salarial entre hombres y mujeres sea de hasta 40% en cargos directivos con la misma responsabilidad (El Universal, junio 2011).

A partir de indicadores del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), Bustamante Díez dijo que la diferencia salarial es de hasta 40% menos para las mujeres que pertenecen a carreras duras como las ingenierías.

A diferencia de las instituciones públicas, en donde los salarios se establecen en función de tabuladores, en las empresas privadas la contratación individual da lugar a la discriminación salarial entre hombres y mujeres.

Otro dato que Bustamante dio a conocer es que en este momento menos de 10% de las instituciones de educación superior en América Latina están encabezadas por rectoras o directoras⁶.

Lo anterior nos habla sin duda de un avance aletargado hacia la equidad de género desde la raíz de las organizaciones que conforman a un país, que radica en las instituciones educativas, donde a pesar de que las matrículas entre hombres y mujeres se han visto igualadas y en algunas carreras universitarias incluso superadas en número de

⁶ Gutiérrez Sandoval, Hilda Alejandra. *Mujer y trabajo: estudio sobre la subjetividad*. México : El autor, 1990. Tesis Licenciatura (Licenciado en Psicología) UNAM, Facultad de Psicología. 148 p. Página 45.

participación femenina respecto a masculina en las últimas décadas, la toma de decisiones está aún en manos del género masculino mayormente, lo que se ve reflejado en los datos anteriores.

Si desde las instituciones educativas que conforma a los futuros profesionistas que liderarán a un país, hay una evidente desigualdad de género, esto se trasladará a las organizaciones empresariales que no busquen fomentar dentro de su cultura organizacional las relaciones de género equitativas y por tanto, saludables para la propia organización.

1.3.2 El acoso sexual y laboral dentro de las empresas a nivel internacional

El acoso sexual en el trabajo es un problema que ha existido durante mucho tiempo. Aunque es sabido que ambos sexos pueden ser víctimas de lo anterior, el acoso sexual se presenta mayormente hacia las mujeres y es un problema que afecta gravemente a las organizaciones quienes buscan encarecidamente una solución que ocasiona problemas que van desde la contaminación del clima organizacional, hasta problemas legales importantes.

Hasta hace veinte años se definió el término de acoso sexual y se estableció que puede ser de varios tipos, no sólo físico, sino verbal o psicológico. Alrededor del mundo se vive esta situación en diferentes niveles organizacionales, pero principalmente donde no existen regulaciones laborales efectivas o donde las malas condiciones de vida propician el abuso del poder.

La Unión Europea denunció en públicamente que el 35% de las mujeres de la Unión Europea sufre acoso sexual en el trabajo, sin embargo, esta cifra alcanza el 60% en el

caso de España, Italia y Grecia. Sólo Francia y Bélgica disponen de leyes específicas al respecto.

El acoso sexual en el trabajo está llegando a ser reconocido, cada vez más, como un problema grave. Las víctimas pueden verse impedidas a plantear el asunto debido al desamparo, al miedo a verse ridiculizadas, o lo que es peor, a perder sus trabajos. Además de las desventajas relacionadas con el trabajo, las víctimas de acoso sexual pueden estar sometidas a tensiones con serias consecuencias para su salud física y mental. Las empresas adolecen de no contar con una política y procedimientos claros y específicos para abordar esta cuestión.

El acoso sexual en el trabajo es reconocido cada vez más como una cuestión importante que afecta a la igualdad de oportunidades de las mujeres, que son las víctimas principales. La probabilidad de ser acosada sexualmente está más estrechamente asociada a la vulnerabilidad observada y la dependencia económica de la acosada y no precisamente en su apariencia física. En concreto son especialmente vulnerables: las mujeres viudas, separadas, divorciadas, las madres solteras y las lesbianas, las recién llegadas al mercado de trabajo, las mujeres con contratos de empleo irregular, las que trabajan en trabajos predominantemente masculinos, las mujeres con minusvalías, las pertenecientes a minorías étnicas y las inmigrantes. El acoso sexual está indisolublemente unido al poder.

Teniendo en cuenta que las mujeres y los hombres tienden cada vez más a trabajar juntos en niveles similares, se producen numerosos casos de acoso sexual entre personas del mismo nivel jerárquico⁷.

En definitiva, el acoso sexual es un ataque a la dignidad de la persona y, en consecuencia, constituye un obstáculo para el buen funcionamiento de un mercado de trabajo óptimo.

⁷ Viscarra Bordi, Ivonne. *Género y poder: diferentes experiencias, mismas preocupaciones*. Toluca, Edo. de Mex. : UAEM, Dirección de Vinculación Investigación-Sociedad ; México, D.F. : UNAM, PUEG, 2005. 273 p. Página 85.

1.3.3 Discriminación de género en el campo laboral a nivel internacional

De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo “discriminar en el empleo y la ocupación es tratar a las personas de forma diferente y menos favorable debido a determinadas características como el sexo, el color de la piel, su religión, ideas políticas u origen social, con independencia de los requerimientos del trabajo”. Por otro lado, en el artículo 1.a de la Convención sobre Discriminación en el empleo y la ocupación – Discrimination (Employment and Occupation) Convention- de 1958 define la discriminación como “cualquier distinción, exclusión o preferencia realizada en base a la raza, color, sexo, religión, opinión política, nacionalidad u origen social, que tiene el efecto de anular o perjudicar la igualdad de oportunidades y tratamiento en el empleo u ocupación” (ILO, 2003: 15-16).

Sin embargo, no todas las distinciones pueden ser consideradas discriminación. “El trato diferente basado en los requerimientos inherentes a un trabajo es una práctica perfectamente legítima”.

Elejabeitia (1993: 176) establece una distinción fundamental entre desigualdad y discriminación: “la situación de las mujeres no es la de desigualdad en relación a los hombres, sino la de discriminación”.

Discriminación directa e indirecta

La Organización Internacional del Trabajo (2003: 19-21) distingue la discriminación directa frente a la discriminación indirecta. La primera de ellas establece que cuando las regulaciones, leyes y políticas excluyen explícitamente o sitúan en desventaja a trabajadores en base a características como la opinión política, el estado civil o el sexo”.

Por su parte, “la discriminación indirecta puede ocurrir cuando las normas y prácticas aparentemente neutrales tienen efectos negativos en un número desproporcionado de

miembros de un grupo con independencia de si cumplen o no los requerimientos del trabajo”. La discriminación indirecta también puede ocurrir cuando se establece un trato.

Está comprobado que ciertas minorías sufren discriminación directa e indirecta en el trabajo en todo el mundo, sin embargo, cuando hablamos de discriminación por género, hablamos de una problemática que involucra a cualquiera de las dos mitades de la población mundial, más comúnmente hacia el género femenino; sin embargo, se sabe que también en sectores laborales, para con cual históricamente se ha asociado al género femenino y por tanto existe un prejuicio, se presentan casos de discriminación de género hacia el género masculino. Un ejemplo de lo anterior puede citarse en el propio hogar, donde las labores domésticas, asociadas a la mujer en la mayoría de las culturas se ha negado el acceso a los hombres, acusándoles de realizar labores impropias de su género si las ejecutan y sufriendo de este modo violencia psicológica y discriminación. Otro caso son algunas de las artes como la danza *ballett* o alta confección textil, la repostería, donde hasta apenas hace unas décadas se dio amplia apertura de participación a los hombres y donde a la fecha existe un sesgo cultural que discrimina indirectamente el empleo de estas actividades por los hombres causa de los estereotipos sexuales.

1.3.4 Relaciones de poder y el género dentro de las organizaciones a nivel internacional

Las relaciones sociales de poder son una multitud de interacciones, reguladas por normas sociales, entre dos o más personas o grupos sociales, en donde una(o) de ella(o)s ejerce poder sobre otra(o) (habitualmente disciplinario o involuntario) en forma coercitiva. Este concepto es muy utilizado en antropología política para estudiar el poder coercitivo social (policía, ejército, etc.)⁸.

⁸ Álvarez de Vicencio, María Elena. *Camino a la equidad : la mujer como factor primordial de la sociedad mexicana* / María Elena Álvarez de Vicencio. México, D. F. : Partido Acción Nacional, Grupo parlamentario, 2003. 170 p. Página 34.

En el campo laboral, estas relaciones de poder están también influenciadas por el género ya que, como hemos analizado, los individuos que participan en las organizaciones están influenciados por el contexto socio-cultural que los rodea.

Al respecto, la psicóloga y socióloga Adriana Arias comenta que de manera general y sostenida, la cultura judeo-cristiana, por la que está influenciada la cultura occidental y que predomina a su vez en el mundo a través de la globalización, ha hecho una apropiación intensa del valor, el sentido y la razón de ser de la sexualidad. Desde esta mirada cristalizada, el poder del varón consistía en ser el poseedor del “falo” (claro elemento de privilegio en la historia) mientras que, dada la ligazón incuestionable de la sexualidad con la fertilidad, le quedó a la mujer una zona de potestad (en tanto gestadora) que redujo su sexualidad a la procreación.

El poder en la intimidad

Si focalizamos en el acto sexual en sí mismo, observamos que -seguramente gracias a la bajada cultural-, es el varón el integrante de la pareja sexual que ostenta el poder.

El poder también ha sido fruto de las fantasías más habituales y generó el valorado efecto que las mismas otorgan al desarrollo y los permisos de nuestra sexualidad. Las ideas de sometimiento, entrega acordada, competencia de las fuerzas, violencia dentro del juego, son licencias lúdicas y creativas que, incluidas en acuerdo entre las partes, sazonan la sexualidad en tanto habilitan el despliegue de la imaginación (un espacio que, como sabemos, cobija a las fantasías).

La autora también advierte que el uso del poder es también algo positivo pues gracias al buen uso del poder construido y constituido la sociedad se desarrolla, la educación tiene sentido y los proyectos y objetivos de crecimiento son posibles. El tema no es el poder,

sino el abuso del mismo. Abuso del poder, mal uso del poder, manipulación a través del poder y tantas otras opciones que degradan el concepto en sí mismo.

La estructura del género en la política afectivosexual

Desde la década de los años setenta, el género ha sido una categoría central en la teoría feminista, hasta el punto de identificarse una con otra. Los años setenta establecen las bases de la teorización posterior, al relacionar el género con poder, desigualdad y constructivismo. Pero es en los años ochenta cuando se desarrolla la conceptualización del género más relevante para la política afectivosexual, siguiendo el paradigma de la teoría de la acción, que considera el género como categoría de análisis y principio de estructuración social (Connell, 1987, 2002; Ortner, 1993; Narotzky, 1995; Esteban, 2000, 2001; Maquieira, 2001; Bourdieu, 2005), lo que rompe con el esencialismo y, en su lugar, adopta un enfoque sociohistórico y constructivista (Rubin, 1975; Connell, 1987, 2002; Narotzky, 1995; Esteban, 2001; Weeks, 2003; Bourdieu, 2005), que busca integrar en su análisis los niveles microsociológico de la acción social y macrosociológico de la estructura social en sus dimensiones material y simbólica (Del Valle, 1989; Esteban, 2001). Benería (1987, Cf. Maquieira, 2001) sintetiza todos estos principios al dar una definición de género desde la teoría de la acción que orienta los parámetros "ontológicos" y "epistemológicos" (Mason, 1996) de mi conceptualización del género en la política afectivosexual:

Conjunto de creencias, rasgos personales, actitudes, sentimientos, valores,¹¹ conductas y actividades¹² que diferencian a hombres y mujeres¹³ a través de un proceso de construcción social¹⁴ que tiene varias características. En primer lugar, un proceso histórico¹⁵ que se desarrolla a diferentes niveles, como el Estado, el mercado de trabajo, las escuelas, los medios de comunicación, la ley, la familia¹⁶ y a través de las relaciones interpersonales.¹⁷ En segundo lugar, este proceso supone jerarquización de estos rasgos

y actividades de tal modo que a los que se definen como masculinos se les atribuye mayor valor¹⁸ (Benería, 1987: 46; Cf. Maquieira, 2001: 159)⁹.

Se señala, así, la naturaleza estructural del género, al ser "una cuestión de relaciones sociales dentro de las cuales los individuos y grupos actúan" (Connell, 2002: 9),¹⁹ de modo que si "las pautas duraderas o de gran alcance en las relaciones sociales son lo que la teoría social denomina 'estructura' (...) el género debe ser entendido como una estructura social" (68). Connell (1987) habla de régimen de género como modelo históricamente construido de relaciones entre mujeres y hombres y las definiciones de masculinidad y feminidad en el seno de una institución. Aunque tomo de Connell esta noción, por reflejar mejor que la de institución la centralidad tanto del aspecto relacional cuanto de los grupos sociales entre quienes se dan esas relaciones, mujeres y hombres, el uso que yo hago de ello parte de la consideración de masculinidad y feminidad no sólo en términos de género, sino de su imbricación con sexualidad, afectividad y cuerpo. De ahí que prefiera hablar de "régimenes afectivosexuales".

Connell entiende el género como una totalidad estructural constituida por cuatro dimensiones relacionales: de poder, de producción, emocionales o de cathexis (Connell, 1987) y simbólicas (Connell, 2002). Su modelo resulta útil para categorizar los temas investigados por el feminismo. Sin embargo, adolece de un importante problema, pues subsume en el género categorías que tienen una entidad propia tanto para el feminismo cuanto para la política afectivosexual, tal como se ha visto al revisar el currículum afectivosexual; de ahí que este modelo no sea válido para investigar la política afectivosexual, aunque sí aporta un esquema muy útil para categorizar las dimensiones constitutivas de la estructura del género, como muestra la tabla 2 y explico a continuación.

⁹ ⁹ Álvarez de Vicencio, María Elena. *Camino a la equidad : la mujer como factor primordial de la sociedad mexicana* / María Elena Álvarez de Vicencio. México, D. F. : Partido Acción Nacional, Grupo parlamentario, 2003. 170 p. Página 34.

Un primer componente del género son las relaciones de poder, definidas desde dos concepciones. La primera, estructuralista, entiende el poder como institucional, dicotómico y jerárquico (Connell, 2002), caso de la teoría de la acción. El concepto de "violencia simbólica" (Bourdieu, 2005) resulta paradigmático al definirse como imposición sobre las mujeres de un arbitrario cultural que legitima la dominación masculina. Frente a ello, la concepción postestructuralista, que adopta la definición discursiva del poder de Foucault (1989 [1976]), afirma que donde hay poder hay resistencia a ese poder. En la política afectivosexual, el poder es la dinámica que subyace a toda relación social, normativamente jerárquico al tiempo que contestado por los sujetos, por lo que media en los procesos de socialización y subjetivación, relativos a sumisión, resistencia y agencia, fuerza generadora de la emancipación de los colectivos subordinados y del reconocimiento pleno de su ciudadanía.

Teorizadas por primera vez por el feminismo socialista en el siglo XIX, también las relaciones de producción definen el género según la lógica de la división sexual del trabajo, en que se interrelacionan género y sexualidad al asignar a los hombres una masculinidad definida sobre el ámbito público de la producción, y a las mujeres una feminidad construida en el ámbito privado de la reproducción. Este principio estructural occidental y moderno (Holter, 1995, 1997; Cf. Connell, 2002) es puesto en cuestión por el feminismo desde la década de los años ochenta, al definir el trabajo como toda actividad humana orientada a la satisfacción de una necesidad; el empleo es sólo la parte que se realiza en el mercado a cambio de un salario (Carrasco, 2001; Gómez, 2001). Se erosiona así la división sexual del trabajo, visibilizando las contribuciones de las mujeres que habían sido consideradas económicamente "no activas" y "no productivas" en el modo de producción capitalista (Durán, 1987), por dos razones: asignarles la reproducción y reservarlas como mano de obra disponible para el capitalismo (Borderías, 1987).

El acceso de las mujeres a la educación formal, primero, y después al mercado laboral, ha hecho posible su independencia económica y, con ello, su emancipación (Beck y Beck–

Gernsheim, 2001; Giddens, 2004; Gómez, 2001; Bourdieu, 2005), lo que genera una transformación profunda de la estructura social que asiste hoy a la combinación de tiempos de hogar y de mercado (Carrasco et al., 2003), y la consecuente necesidad de conciliación y corresponsabilidad. En la política afectivosexual, el género comprende también el trabajo como un aspecto central en la estructuración de sus relaciones.

Aunque Connell (1987) incluye en el género las relaciones de cathexis, referidas a afectividad y sexualidad, la política afectivosexual reconoce su entidad independiente, tal como describiré más adelante. Finalmente, el género comprende también relaciones simbólicas (Connell, 2002) relativas a la generización de las dimensiones lingüística y visual y a las reglas de "atribución de género" (67). No resulta fácil categorizar en una sola estructura de la política afectivosexual esta dimensión simbólica, pues queda plasmada en la materialidad del cuerpo socialmente construido. Sin embargo, parece más plausible situar en la estructura corporal los procesos sociales de construcción, atribución y asimilación de género que orientan las prácticas corporales y juegan un papel determinante en atracción y deseo afectivosexual. Volveré a ello más adelante.

Ya en la década de los años noventa, a la consolidación de la teoría de la acción (Ortner, 1993; Nartozky, 1995; Skeggs, 1997; Beck y Beck-Gernsheim, 2001; Giddens, 2004; Esteban, 2000, 2001; Black, 2002; Connell, 2002; Valle, 2002; Storr, 2002) hay que sumar interesantes aportaciones procedentes de las teorías "post" emergentes (posmodernidad, postestructuralismo, poscolonialismo), cuyo enfoque más discursivo es una reacción al eminentemente materialista. Así, la concepción performativa del género rompe con la constructivista (Butler, 1993, 1999; Cream, 1995) al afirmar que el género se performa en la iteración cotidiana de normas opresivas y dolorosas, de modo que es el género el que moldea el sexo y no al revés, como planteaba Rubin al definir el sistema sexo/género como "conjunto de convenciones por las que el elemento crudo del sexo y la procreación humana son moldeados por la intervención humana, social, y satisfechos de una forma convencional" (1975: 165). De este modo, el análisis materialista de los fenómenos

culturales de la década de los años setenta (Willis, 1978) se nutre de las aportaciones de la teoría de la acción y los desarrollos teóricos "post" más recientes (Willis, 2003). En este contexto "post", la igualdad, central en el discurso feminista moderno, resulta esencialista e insuficiente frente a la reivindicación del reconocimiento de las diferencias y la diversidad (Nicholson, 1990; Barrett, 1992; McRobbie, 1994; Puigvert; 2001). El género de la política afectivosexual defiende la igualdad política de la diversidad social.

La estructura de la sexualidad en la política afectivo-sexual

La sexualidad ocupa un lugar central en la teoría social feminista por haber sido una institución central de regulación de la sociedad (Venegas, 2006). Así, la primera denuncia feminista se dirige al modelo de regulación que ha prevalecido históricamente en Occidente bajo la moral judeocristiana: castidad, virginidad y piedad (Szirom, 1988; Turner, 1996), valores erosionados sólo por el amor cortés, que concedía un espacio de resistencia sexual a las mujeres (Lewis, 1936; Cf. Turner, 1994). Esa tradición se intensifica con el nacimiento de la sexología a principios del siglo XX (Bland y Doan, 1998), bajo un "conocimiento experto" bio-psico-médico que obvia la naturaleza social de la sexualidad (Connell, 1987) y, vinculando sexualidad y género, construye arquetipos normativos de pasividad, dependencia, monogamia y reproducción en las mujeres; y actividad, promiscuidad y fuerza en los hombres (Szirom, 1988). Un modelo evolucionista, esencialista y ahistórico, que rechaza el aborto y considera a la homosexualidad como una enfermedad en los hombres mientras que la niega en las mujeres (Szirom, 1988).

La segunda ola del feminismo (décadas de 1960–1970) reivindica una revolución sexual profunda, pues el cuerpo de las mujeres sigue desconectado de su sexualidad y el sexismo anclado en las estructuras sociales (Szirom, 1988). Los años ochenta asisten a un rico desarrollo teórico en torno al paradigma de la acción, que alcanza un máximo en los años noventa con la proliferación de teorías "post" sobre sexualidad. Turner (1994,

1996) retoma la división sexual del trabajo para conceptualizarla como forma de control de la sexualidad femenina según una lógica binaria y patriarcal derivada del matrimonio como empresa, que genera relaciones de parentesco por medio del intercambio de mujeres, propiedad de los hombres,²⁰ pero que se debilita en la medida en que el capitalismo transforma la naturaleza de la unidad familiar.²¹ Para Hawkes (1996), la regulación moderna de la sexualidad está basada en tres procesos modernos: individualización (Elias), autocontrol (Freud) y racionalización (Weber), lo que desemboca en la emergencia de la intimidad en la modernidad reflexiva (Giddens, 2004), cuando el homo sexualis de la modernidad líquida se encuentra "huérfano" y "desconsolado", y las relaciones entre mujeres y hombres se caracterizan por fragilidad, compulsividad, individualidad y falta de compromiso (Bauman, 2005).

Es la obra de Foucault la que más influye en el desarrollo teórico de los años noventa. Según Foucault (1989), la ideología victoriana decimonónica radicaliza el modelo judeocristiano en una sexualidad marital, heterosexual, monógama y reproductiva, controlada por Capitalismo, Iglesia, Estado, Familia y Escuela, mediante el "biopoder": discursos normativos que moldean las conciencias individuales. En esta línea, Weeks (2003) describe las cinco dimensiones de la organización social que regulan la sexualidad: 1) parentesco; 2) economía y organización social; 3) intervención política; 4) regulación social según religión, moral y estado, y 5) culturas de resistencia, lo cual es intrínseco a la "ciudadanía íntima" (Evans, 1985; Weeks, 1998; Plummer, 2002; Cf. Weeks, 2003), que representa el giro del énfasis puesto en las constricciones estructurales a la primacía del individuo como agente de sus prácticas, con mayores posibilidades de elección y democracia. También la teoría queer (Jagose, 1996) ha sido clave en la conceptualización reciente de la sexualidad, desestabilizando el modelo tradicional por medio de la desnaturalización del género, el rechazo de la sexualidad como subproducto del género, o la definición de la sexualidad como institucional en lugar de personal, lo que afirma la naturaleza estructural presente, también, en el resto de trabajos revisados, reivindicando su naturaleza política. Con ello, desecha la heteronormatividad dominante y reclama una

identidad performativa y plural efecto de la reiteración de una práctica discursiva normativa. Sin embargo, ha sido acusada de estetización, mercantilización y elitismo.

Desde la teoría de la práctica, Connell (2002) define a la sexualidad como "terreno del contacto íntimo donde se forjan lazos emocionales particularmente fuertes" (91), lo que vincula la sexualidad al resto de dimensiones de la política afectivosexual. Conecta estructura y acción al incluir en la política sexual ideología y práctica (Connell, 1987). Una acción que "recrea" la historia, más que "reproducirla", por lo que es potencial de cambio social, tal como evidencia la diversificación de prácticas, subculturas e identidades sexuales frente a la heteronormatividad prevaleciente en Occidente hasta finales del siglo XX. Por su parte, Giddens (2004) contribuye a dar autonomía a la sexualidad reflexiva, argumentando la transformación de la intimidad que conecta sexualidad y amor romántico para explicar los cambios sociales recientes, que hacen emerger una "sexualidad plástica" (35), separada de reproducción y parentesco, el auge del sujeto agente, la individualización y una promiscuidad sexual representativa de la búsqueda compulsiva y frustrada de identidad.²² Como el resto de teorías críticas de este momento, afirma: "la 'justificación biológica' de la heterosexualidad como 'normal' ha estallado en pedazos" (162), lo que considera sintomático de la democratización de la intimidad según el modelo de "pura relación" (171), que implica responsabilidad, autoridad, comunicación, autonomía y confianza.

1.4 Factores culturales dentro de las organizaciones a nivel internacional

Hay una línea de razonamiento que señala que la globalización, los viajes, Internet, la homogeneización de las pautas educativas, etcétera, han contribuido a que los aspectos culturales pierdan importancia. Según este planteamiento, en el mundo se está consolidando una «cultura

internacional de negocios» cada vez más homogénea. De esta forma, una persona procedente de un determinado marco cultural puede moverse en otro marco cultural sin mayores dificultades.

Hoy en día se acepta de forma generalizada que los aspectos culturales pueden afectar de manera importante a la forma como se realizan los negocios internacionales y a la actividad internacional de la empresa. Ahora bien, aunque la cultura es ciertamente importante,

no hay que caer en la exageración a la hora de valorar su influencia. En especial, no hay que caer en la aceptación exagerada de los estereotipos. Hay que evitar ser rígidos en lo que se refiere a los estereotipos de culturas nacionales. En un mismo país no todo el mundo va a tener la misma cultura y se va a comportar exactamente de igual forma. Puede haber variaciones en el seno de una cultura nacional: variaciones regionales, entre zonas de un país, y también puede haber variaciones individuales, en la medida en que las personas han podido tener experiencias y procesos de aprendizaje diferentes. No tenemos que esperar, por ejemplo, que todos los chinos vayan a responder y comportarse de la misma forma. Además, las culturas evolucionan y cambian, otro motivo por el que los estereotipos rígidos son peligrosos.

Por otro lado, la cultura es un factor, pero no el único que influye en un proceso de negociación. Hay otros elementos que influyen: los competidores, las condiciones comerciales, la tecnología, la financiación, etcétera. El objetivo es repasar de qué forma los factores culturales pueden afectar a la internacionalización de la empresa. Definimos la cultura, de acuerdo con las definiciones más corrientes del término, como los valores compartidos entre los miembros de diferentes grupos. Un rasgo crucial de la cultura es que la gente la aprende, la incorpora en su proceso de formación.

Numerosos aspectos de la vida se transmiten genéticamente. Pero otra parte no se puede explicar genéticamente.

La cultura, como un conjunto de comportamiento y valoraciones aprendidos y compartidos en el seno de una sociedad, tiene una forma y contenidos predecibles. La cultura configura el comportamiento y la conciencia dentro de la sociedad de generación en generación. La cultura reside pues en comportamientos aprendidos. La lengua, la organización y la tecnología son probablemente los elementos más importantes de la cultura. Las diferencias culturales se manifiestan de diversas maneras. La manifestación más profunda de la cultura es el conjunto de valores. Los valores son tendencias generales a preferir ciertos estados de las cosas más que otros. Las diferentes culturas tienen sus propias pautas acerca de lo que es una conducta aceptable o inaceptable. Y cada cultura tiene métodos para hacer frente a la violación de las normas sociales.

En líneas generales los estudios sobre el tema muestran que el país de origen es un factor determinante en el diseño y contenido de códigos éticos por las empresas. Scholtens y Dam han estudiado el comportamiento de casi 2.700 empresas de 24 países y 35 sectores, en lo que se refiere a diferentes vertientes de comportamiento ético, y aplican las categorías culturales desarrolladas por Hofstede, que es probablemente el analista más importante del tema. Scholtens y Dam concluyen que las empresas de Estados Unidos y Noruega son las que tienen un mejor comportamiento ético. Las empresas de España, por ejemplo, tienen un mal comportamiento en lo que se refiere a sobornos y corrupción. Aplicando las categorías de Hofstede, Scholtens y Dam concluyen que la distancia jerárquica y la masculinidad están negativamente asociadas en las empresas con la atención a las cuestiones éticas. Igualmente, los países con alta desigualdad se caracterizarán por una menor atención a los temas éticos. Por el contrario, el individualismo y la aversión a la incertidumbre están positivamente relacionados con una conducta ética¹⁰.

¹⁰ ¹⁰ Álvarez de Vicencio, María Elena. *Camino a la equidad : la mujer como factor primordial de la sociedad mexicana* / María Elena Álvarez de Vicencio. México, D. F. : Partido Acción Nacional, Grupo parlamentario, 2003. 170 p. Página 87.

CAPÍTULO II

2. Las relaciones de género en las empresas mexicanas

2.1 Reseña histórica de las relaciones de género en las empresas mexicanas

A través de la historia de nuestro país, las relaciones de género han sufrido cambios importantes como resultado de los acontecimientos del contexto político y económico dominantes. Existe una interrelación entre el género, la clase y la etnia (y no son mutuamente excluyentes) que tiene un impacto en la condición y posicionamiento de hombres y mujeres en la sociedad mexicana de acuerdo con un estudio realizado por la investigadora Mercedes Bustamante Olivera (2003). Cada sociedad cuenta con modelos culturales diferentes. Para el caso de México, es la división de las grandes influencias culturales lo que determina los roles y la lógica de la convivencia entre los diferentes estratos económicos y de clase, ambos creados por los grupos dominantes.

La historia de las relaciones de género en las empresas mexicanas ha respondido a los acontecimientos económicos que a su vez han provocado cambios sociales importantes. Arrastrados por la corriente europea, que desde la Revolución Industrial trajo consigo la ideología feminista que posteriormente influyeron la industria mexicana a través de las comunicaciones y el implemento de nuevas tecnologías, todo esto aunado a las crisis económicas que orillaron a la paulatina integración del género femenino al campo laboral desde la década de los 50.

En la actualidad las mujeres han incursionado al mercado laboral capacitado cada vez más y este cambio ha trascendido hasta las decisiones empresariales más importantes de nuestro país.

2.2 Cultura organizacional y relaciones de género en las empresas mexicanas

Desde años atrás, la mujer se ha visto envuelta en el ámbito laboral, no reconocido como tal, pero con el transcurso de la vida poco a poco se fue incluyendo a las féminas primeramente en la vida social, como individuos otorgándonos el derecho al voto, y posteriormente como trabajadoras remuneradas, incluyéndonos así como sujetos de producción.

No obstante lo anterior y contrariamente a la evolución de la vida humana, se ha considerado al sector poblacional femenino como un grupo social vulnerable por ser sujeto-objeto de factores de violencia y discriminación, razón por la cual es obligación de los estados la protección de los derechos inherentes a la naturaleza humana; entendiendo de una manera amplia y no limitativa, que el tema de violencia hacia la mujer, no puede separarse de otras formas de violación a los derechos humanos de este sector poblacional toda vez que esto es una manifestación evidente de discriminación.

Para contrarrestar esta dinámica errática en el desarrollo de la vida femenina, México se ha visto en la necesidad de establecer una política de género misma que se propone:

- Lograr la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres.
- El respeto a los derechos de la población femenina.
- Propiciar su desarrollo integral, su posición hacia el interior de la familia.
- Alentar su participación en los ámbitos político, económico, social y cultural.

2.3 Cultura laboral en México

Hacia la crisis económica mexicana de 1994-1995, el panorama de corto y mediano plazos se observaba complejo. La severa disminución de la actividad económica, con el consiguiente cierre de empresas y pérdida de empleos, desesperó y frustró a la sociedad entera. Los signos de los tiempos eran un pregón que exigió no sólo del gobierno y los partidos, sino de la sociedad civil, los empresarios y los sindicatos, respuestas innovadoras y ambiciosas.

Una de las respuestas, pronto devenida en propuesta, emergió de un segmento de los sectores productivos: Construir, instaurar y hacer vida una Nueva Cultura Laboral.

Generar un cambio de paradigma en la sociedad toda. Imaginar un ideal y convocar a todos, sin distinción alguna, a incluirse en el afán y en el negocio, pues a todos convendría. El tamaño del sueño era enorme, pero la apuesta y la promesa, el desafío y el riesgo calculado, el afán y la tarea se mostraban con apremios de urgencia. Había que troquelar en nuestra sociedad en general, y en el mundo del trabajo en lo particular, una Nueva Cultura Laboral.

Empleadores y Trabajadores representativos de sus gremios, así lo visualizaron y lo comprometieron. Llegado el nuevo siglo y el nuevo régimen del año dos mil, el afán se comprometió en Programa del Gobierno de la República. Y aunque en su misión 2001-2006 del Programa Nacional de Política Laboral se establece la misión de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (Conducir con Justicia y Equidad la Política Laboral Nacional para el bien Común) con un contenido doctrinal de bien común afín al partido político en el poder, en la Visión 2025 se establece la Nueva Cultura Laboral como una política de Estado, es decir, independiente del partido político que entonces gobierne, diseñando el futuro de nuestro país, como el lugar donde a través del trabajo productivo, las mexicanas y los mexicanos, tengamos un nivel de vida acorde con nuestra dignidad de personas.

Sí entonces transitamos a un cambio de época, con un gobierno que aspira no meramente a una mejor gerencia pública -por supuesto afán irrenunciable-, sino a concretar un devenir virtuoso con visión de largo aliento.

Podría fácilmente decirse lo anterior, vindicando como divisa de que se introyecta la práctica colectiva que gobernar ya no es, como recientemente, controlar...gobernar es algo más cercano a comunicar, es más, tal vez aun más próximo a educar.

Por ello la cosmovisión del gobierno, no resulta sólo de instalar prácticas de calidad clase mundial, sino también y acaso más importante, de concebir e inspirar un ideal colectivo para ganar un mejor futuro para todos, transformado no sólo las instituciones y el discurso de economía política, sino a las personas mismas.

Entonces el problema ya no es eficiencia económica sino de un diseño de ingeniería social a partir de un ideal, es decir, que promovida por una Secretaría más que del Trabajo y Previsión Social, una de Trabajo y Desarrollo Humano, en el año 2025, México cuente con una Cultura Laboral que propicia el bienestar y el bien ser de sus habitantes, por la que el trabajo productivo es un medio para el desarrollo integral de las personas, y las y los trabajadores de nuestra nación, tienen un nivel de vida acorde con su dignidad humana.

Y la plataforma de un cambio así no puede ser sino a partir de la educación y el trabajo productivo. A través de una Nueva Cultura Laboral. Pero una Nueva Cultura Laboral que no sea sólo doctrina, sino un gran crisol de sinergia social. Hay en ella un círculo virtuoso que la hace rentable en todos los sentidos, tanto para las empresas como para los trabajadores que la opten, en una cosmovisión social que la valide al menos en la masa crítica de sus ciudadanos. El negocio de la cultura laboral es un buen negocio social. La razón de esto se encuentra, siguiendo la tesis de Carlos María Abascal Carranza, puesto que entraña un círculo virtuoso del trabajo.

2.4 Situación laboral actual de acuerdo al género en México

Para el caso de los mercados de trabajo de México existe muy poca literatura relacionada con el tema. En un trabajo realizado por Rodríguez y Camberos (2007), se centran en estimar las tasas de rendimiento de la educación en el mercado laboral de Hermosillo, Sonora, y realizar un análisis de la discriminación salarial por área de estudio profesional y sexo. Su hipótesis consiste en probar que si el rendimiento de la inversión en capital humano es menor para las mujeres en relación a los hombres en los diferentes grupos de profesiones.

Es ese último apartado del que discutiremos en las presentes líneas; toda vez que integra una de las más altas esferas de derechos universales, siendo esto los derechos económicos, sociales y culturales; en donde toda persona sin distinción de género tiene – a demás de otros- derecho a la seguridad social y al trabajo en condiciones dignas. Estos derechos se encuentran abiertamente estipulados y reconocidos en nuestro marco legislativo como también en los diversos instrumentos de carácter internacional de los cuales nuestro país forma parte, teniendo así que:

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos otorga en su articulado fundamental la Garantía de Igualdad al anunciar que el varón y la mujer son iguales ante la ley, además que dispone que no se hará distinción, entre otros motivos, por origen étnico o nacional, por el género, edad, capacidades diferentes, condición social, salud, religión, opinión, preferencias, estado civil, o cualquier otra que atente contra la dignidad humana. De esto podemos trasladarlo a un ámbito laboral e interpretar que los derechos laborales tanto para la mujer como para el hombre son los mismos, sin embargo es importante indicar que la mujer por sus condiciones sociales y físicas contamos con derechos de seguridad social inherentes a la maternidad y los hijos. En nuestra carta magna también se reconoce el derecho y libertad de tener un trabajo digno, lícito y socialmente útil.

Los principios que rigen las relaciones laborales los podemos ubicar en el artículo 123 constitucional y en sus leyes reglamentarias, esto es la Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal de lo Trabajadores al Servicio del Estado, en donde ubicamos el establecimiento del tiempo concerniente a una jornada laboral, el Derecho al descanso, el derecho a disfrutar vacaciones, el derecho a recibir un salario justo, un aguinaldo anual, derecho a recibir capacitación y adiestramiento, derecho a recibir pensiones, una mujer embarazada no podrá ser rechazada al solicitar un trabajo, por ende una mujer trabajadora que se encuentra en estado de gravidez tiene todo el derecho a ser promovida y jamás ser objeto de despido por ese motivo y los derechos de las madres trabajadoras, entre los que enunciamos que las mujeres durante el embarazo no realizar trabajo que exijan un esfuerzo considerable y signifique un peligro para su salud en relación con la gestación gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario integro y conservar su empleo así como los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo; en periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios de media hora cada uno por día para alimentar a sus hijos, las madres trabajadores tendrán derecho a trabajar en lugares salubres y no trabajar en horarios nocturnos ni laborar horas extras¹¹.

Otro de los instrumentos internacionales que forman parte del sistema normativo reconocido y aplicado en México es la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, que comúnmente se conoce como “Convención de Belem Do Para” por ser este el lugar de adopción y que en fecha 12 de diciembre de 1998 tuviera vigencia en nuestro país. El apartado trascendental para el tema que desplegamos, lo encontramos principalmente en el Capítulo II, donde establece los derechos protegidos mediante esta convención a saber:

¹¹ Gutiérrez Sandoval, Hilda Alejandra. *Mujer y trabajo: estudio sobre la subjetividad*. México : El autor, 1990. Tesis Licenciatura (Licenciado en Psicología) UNAM, Facultad de Psicología. 148 p.

“Artículo 4. Toda mujer tiene derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y a las libertades consagradas por los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos (...)

- a) el derecho a que se respete su vida;(…)

- c) el derecho a la libertad y a la seguridad personales; (...)

- f) el derecho a igualdad de protección ante la ley y de la ley (...)

- h) el derecho a la libertad de asociación; (...)[2]

“Artículo 5. Toda mujer podrá ejercer libre y plenamente sus derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales y contará con la total protección de esos derechos consagrados en los instrumentos regionales e internacionales obre derechos humanos (...)[3]

“Artículo 6. El derecho de toda mujer a una vide libre de violencia incluye entre otros:

- a) el derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación, y

- b) el derecho de la mujer a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en Conceptos de inferioridad o subordinación.”[4]

En razón de lo anterior podemos advertir que el marco legislativo, tanto nacional como internacional, utilizado por México tocante al tema- relación de mujer y trabajo manifiesta serias tendencias a que las mismas ejerzan el empoderamiento social del que son sujetos para ocupar puestos dignos y a recibir el mismo salario al desempeñar el mismo trabajo

que los hombres; a que no se nos discrimine por razón de género en la contratación, permanencia y promoción en el empleo, a obtener y ejercer licencias, permisos especiales por maternidad y lactancia; entre las prerrogativas a que nos constriñe dichas normatividades.

De igual manera la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha realizado una serie de artículos y publicaciones en relación a las mujeres y su acceso a la esfera laboral, de tal suerte tenemos el resumen efectuado en marzo del 2007 denominado Tendencias Mundiales Del Empleo De Las Mujeres, donde nos difunde una serie de situaciones y cifras que nos indica la posición de la mujer en este devenir del tiempo, que en tal razón nos permitimos manifestar en este trabajo; La participación de las mujeres en los mercados de trabajo en el mundo es mas activa en comparación de otros años; dentro de esta participación existe la probabilidad de que muchas de ellas están desempleadas o buscan activamente un empleo en donde nuevamente nos enfrentamos ante la adversidad que la dificultad para encontrar trabajo es mayor en el caso de mujeres jóvenes entre 15 y 24 años.[1] Razón por la que la tasa de desempleo juvenil femenino es mayor que la de los hombres de la misma edad.

De manera general este resumen establece ciertas situaciones que son un tanto comunes para la población femenina en relación al trabajo en diferentes áreas continentales, entre estas habitualidades indicamos que “ las mujeres tienen una mayor participación que los hombres en el empleo en la agricultura, la participación de las mujeres en el empleo en la industria es menor a la de los hombres, las mujeres están generalmente concentradas en áreas con las cuales han sido tradicionalmente vinculadas, en especial servicios comunitarios, sociales y personales. Los hombres predominan en los empleos mejor pagados en servicios financieros y empresariales y en los inmobiliarios” [2]

Es significativo el contenido de este resumen efectuado por la OIT, puesto que nos es un marco referencial de la situación que afronta la población femenina mundial en cuestión laboral.

2.4.1 Comparación salarial por género en México

Según un reporte de la Confederación Sindical Internacional difundido por el portal Misalario, en Brasil, México y Sudáfrica la brecha salarial de género es más alta que en el resto del mundo. De acuerdo con los resultados obtenidos a partir de 300 mil encuestas realizadas en 10 países, durante 2007 y 2008 se comprobó que dicha brecha va desde 11.1 por ciento en Paraguay hasta 38.5 por ciento en Brasil. Entre las diferencias más estrechas se observan las de Dinamarca (12 por ciento), Suecia (13) y la Federación Rusa (14), y las más desiguales en Brasil (38.5), México (36.1), Sudáfrica (33.5) y Estados Unidos (31.8). Según el informe, en la mayoría de las naciones la desigualdad se ensancha con la edad. Por ejemplo, en México, entre las personas que tienen entre 16 y 24 años es de 9.9 por ciento; entre 25 y 34 sube a 24.7; entre 35 y 44 es de 36.7; entre 45 y 54 es de 30.4 y entre 55 y 64 años es de 56.5. Contrario a lo que se pudiera pensar, cuanto mayor es el nivel educativo mayor es la brecha. Según el reporte, lo anterior podría deberse a cierta discriminación en el lugar de trabajo, a la segregación profesional o a que una proporción mayor de mujeres labora a tiempo parcial o por debajo de su nivel educativo por tener que compaginar su labores profesionales con las responsabilidades familiares. Se asegura que la afiliación sindical tiene repercusiones positivas en la igualdad salarial¹².

¹² Rendón, Teresa. 2003. *Empleo, segregación y salarios por género*. En Situación del trabajo en México, editado por E. de la Garza y C. Salas, 129–150. México: Plaza y Valdés–IET. Página 26.

2.4.2 El acoso sexual y laboral dentro de las organizaciones en México

Esta problemática en México continúa contaminando el clima laboral que cada día se enfrenta a situaciones de acoso sexual y laboral, dos conceptos que están diferenciados pero a su vez implican un abuso de autoridad dentro del área de trabajo.

"En el trabajo es un derecho y deber sociales. No es un artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajo y su familia. No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social".

Ley Federal del Trabajo. Artículo Tercero.

El hostigamiento sexual es una realidad a la que se enfrentan miles de personas en su trabajo, la inmensa mayoría son mujeres, pues por regla general, se encuentran en posiciones laborales subordinadas.

Generalmente en los centros de trabajo no se acepta que existe hostigamiento y las compañeras que lo sufren no saben a dónde acudir o ante quien poner una queja.

Muchas veces se sienten culpables y se preguntan ¿Cómo provocan esa conducta del hostigador?

Temen contarlo a su familia o a sus propias compañeras y de esta manera, las presiones laborales o amenazas de perder el empleo, las deben soportar solas. Esto debe cambiar y está cambiando¹³.

¹³ Zabludovsky Kuper, Gina. *Presencia de la mujer empresaria en México*. México : Centro de Investigación y Docencia Economicas, Division de Estudios Políticos, 1993. 43 p. Página 35.

El gobierno debe impulsar una verdadera igualdad entre hombres y mujeres, así como hacer cumplir las leyes: la del trabajo, la de los servidores públicos y las que combaten la violencia.

¿Qué es el hostigamiento sexual?

Es toda conducta con implicaciones sexuales no solicitadas ni deseadas, sea verbal o física, que humilla, insulta y degrada a las personas. Esta conducta puede ser repetitiva o presentarse una sola vez. Puede ocurrir en cualquier lugar y provenir de un superior a un inferior jerárquico, de un compañero de trabajo o un cliente. En muchos casos se disfraza de afecto o atracción, pero en realidad es una demostración de poder con la cual se intimida o amenaza. Esto provoca en la víctima una angustia creciente que deriva en trastornos de la salud y afecciones al desempeño del trabajo.

¿Cómo se manifiesta?

Contactos físicos innecesarios, como caricias, rozamientos o palmadas.

Observaciones sugerentes y desagradables con relación al cuerpo y la manera de vestir.

Invitaciones comprometedoras que causan malestar.

Exhibición de pornografía en el trabajo (fotografías o caricaturas expresando subordinación sexual de la mujer).

Demandas de favores sexuales.

Agresión física, presiones laborales y amenazas ante la negativa de aceptar.

Gestos comentarios, chistes, bromas pesadas que causen e insultos y agresiones....

Cuando un Jefe hostiga sexualmente...

Al rechazar las proposiciones de un jefe la trabajadora se enfrenta a un proceso de hostigamiento laboral que va desde el retiro de permisos y supervisión más estricta de sus labores, hasta el cambio de horarios y centro de trabajo para perjudicarla, hasta el despido injustificado.

El jefe nunca reconoce que hostigó a la trabajadora, incluso llega a acusarla de lo mismo: en otros casos, hace de cuenta que "no pasó nada" e incluso, se da por ofendido. Muchas mujeres se sienten impotentes pues el mismo jefe las amenaza de que si ponen una queja les irá peor. "ya que tiene amigos más arriba".

Muchas mujeres prefieren pedir su cambio o incluso, renunciar. Esto no es recomendable. Es necesario ejercer nuestros derechos y aprovechar las instancias existentes.

Artículo 179 del Código Penal del D. F.

"... al que asedie, acose o solicite favores de naturaleza sexual para sí o para un tercero con la amenaza de causar a la víctima un mal relacionado con las expectativas que puedan tener en el ámbito de una relación, bien sea ante un superior e inferior jerárquico, entre iguales o en cualquier circunstancia que los relacione en el campo laboral, docente o doméstico o cualquier otro, se le impondrá sanción de 6 meses a 3 años de prisión."

2.4.3 Discriminación de género en México.

Según la Encuesta Nacional sobre Discriminación 2010 (ENADIS), 39.8 por ciento de las mujeres afirma que pide permiso a sus esposos para salir sola en la noche, y otros 8.6% pide permiso a su pareja para tomar anticonceptivos, lo cual sugiere un deterioro de la libertad y autonomía para tomar decisiones sobre el propio cuerpo. Además, 27 % de la población está de acuerdo con que a una mujer se le castigue por haber abortado

La encuesta difundida ayer muestra que las consecuencias de la discriminación son múltiples, en educación: el 24 por ciento de las mujeres entre 15 y 19 años no estudia ni trabaja (según la Encuesta Nacional de Dinámica Demográfica 2009). En cuanto al trabajo doméstico: las mujeres de 12 años y más dedican el 84% de su tiempo al trabajo en su hogar (Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo, 2002). Remuneración: el 42% de las mujeres que trabaja sólo recibe un ingreso de hasta dos salarios mínimos.

El Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred) reveló en su comunicado que el trato desigual, la discriminación, el abuso y la falta de oportunidades para las mujeres forman parte de las prácticas y prejuicios culturales que se mantienen día a día en nuestro país y que impiden un desarrollo pleno de la democracia.

"Sin la participación equitativa y justa de las mujeres, México no podrá ser un país de justicia y derechos humanos, no podrá ser un país en el cual la democracia sea plenamente incluyente", subrayó el organismo.

Asimismo, asegura que las mujeres en México, sin importar edad, pertenencia a algún grupo específico o bien si es dentro del ámbito familiar o laboral, están en una situación desigual con respecto a las oportunidades que tienen para su desarrollo, así como a las posibilidades que tienen de ejercer sus derechos fundamentales.

A pesar de que las mujeres actualmente conforman más de la mitad de la población en México, su posición sigue siendo de desventaja, la cual se agrava si son adultas mayores, si tienen alguna discapacidad, si pertenecen a alguna etnia o grupo indígena.

Según la Encuesta Nacional de Discriminación 2010:

- 39.8 por ciento de las mujeres afirman pedir permiso a sus esposos para salir solas en la noche.

- 23 por ciento afirma pedir permiso o avisar a su pareja para decidir por quién votar.
- 28 por ciento afirma pedir permiso o avisar a su pareja para tomar anticonceptivos.
- 85 por ciento de los entrevistados cree que le pegan mucho o algo a las mujeres.

Edad, pertenencia y grupo

- En México hay 56 millones 856 mil 343 mujeres, de un total de 111 millones 714 mil 641 mexicanos. Censo 2010.
- De la población total de personas adultas mayores, las mujeres ocupan 53.7 por ciento. Segundo Censo de Población 2005 INEGI.
- De la población total de habla indígena, las mujeres ocupan 50.9 por ciento. Segundo Censo de Población 2005 INEGI¹⁴.

¹⁴ ¹⁴ Rendón, Teresa. 2003. *Empleo, segregación y salarios por género*. En Situación del trabajo en México, editado por E. de la Garza y C. Salas, 129–150. México: Plaza y Valdés–IET. Página 85.

CAPITULO III

3. Estudio de casos particulares: empresas mexicanas

3.1 Descripción de las empresas consideradas

Como hemos visto, las empresas transnacionales son un sistema de producción o prestación de servicios, integrado por unidades localizadas en distintos países, que responden a estrategias centralmente planificadas en una casa matriz.

Las empresas transnacionales son los principales agentes de la globalización y los que realizan los cambios. De ellas depende llevar al capital a un mayor grado de internacionalización e integración. Por ello las empresas al buscar ventajas comparativas y competitivas, para abatir costos, están elevando a un mayor nivel del desarrollo a las fuerzas productivas. Las razones son claras, mantenerse en posición competitiva en la esfera internacional.

Las empresas mexicanas deben aprovechar al máximo cada oportunidad presentada para fortalecer su organización y posteriormente extender sus limitaciones. Lo ideal sería establecerse como empresas transnacionales altamente competitivas, sin embargo, vivimos en tiempos en que el comercio y negocios internacionales se caracterizan por un muy veloz dinamismo.

En los últimos años, la economía y el comercio internacionales han sufrido cambios importantes de los que México no ha podido mantenerse ajeno dado su alto grado de inserción en la economía mundial. México es la 14^a economía en el mundo y la segunda en América Latina (FMI, 2011).

Las empresas transnacionales mexicanas deben conocer perfectamente los recursos de que disponen, así como de sus limitaciones. Es indispensable que cada empresa mexicana se cree por sí misma las oportunidades para abrirse paso a través de las

fronteras cuando ya se han cubierto los objetivos locales. La empresa mexicana transnacional debe satisfacer primeramente la demanda local y mantener su respectiva eficiencia interna y localmente.

Podemos ver esto claramente con Grupo Modelo: una vez que la misión de organizar el mercado nacional ya se había cumplido era necesario buscar nuevos horizontes para el crecimiento de la empresa, teniendo como alternativa natural el de expandir sus fronteras.

Las fusiones, adquisiciones y alianzas estratégicas, son parte de la estrategia que ha permitido a las empresas transnacionales una mayor expansión en el planeta, al tiempo que reducen su nómina de empleados, sus costos en investigación y desarrollo y eliminan competidores del mercado. Esto es, principalmente, minimizar costos a nivel global y aprovechar cada característica y condición específicos de cada país. México necesita de los mercados mundiales para poder mantener su estrategia de comercio exterior. Es por esto, que se debe apoyar a las empresas mexicanas a exportar.

Para hacer un análisis de las empresas mexicanas transnacionales y las relaciones de género dentro de las mismas se han considerado diversas de estas organizaciones, las cuales son:

- Cementos Mexicanos SA (Monterrey, NL)
- Teléfonos de México SA (Ciudad de México, DF)
- América Movil(Ciudad de México, DF)
- Fomento Económico Mexicano SA (Monterrey, NL)
- Grupo Maseca SA (Monterrey, NL)
- Grupo Bimbo SA (Ciudad de México, DF)
- Industrias Monterrey SA (Monterrey, NL)
- Concesiones de Infraestructuras de
- Transporte (Ciudad de México, DF)

3.2 Definición de grupo de enfoque y sondeo de clima organizacional

Es un grupo de personas relativamente pequeño (6-20) que tiene una o varias características comunes que representan el universo de estudio, que se reúne en un medio neutral para participar en la discusión de cuestiones políticas que dirige un investigador entrenado para este objeto.

Su propósito es obtener información racional y emocional que explique el fenómeno social estudiado por medio de crear una atmósfera de intercambio amigable de ideas, de modo que los cuestionados tengan oportunidad de expresar sus sentimientos. Son más baratos que las encuestas y frecuentemente más reveladores. Se utilizan para ayudar a tomar decisiones cualitativas.

Consisten en un conjunto de seis a veinte personas seleccionadas como representativas del electorado de la división respectiva, que se reúnen durante una o dos horas con un moderador, quien observa las actitudes, valores y lenguaje que usan estas personas, en un salón en donde pueden ser observadas a través de un espejo, con el objeto de que opinen como grupo, no individualmente, acerca de los temas fundamentales que interesan a quien realiza el estudio.

A pesar de que se debate su rigor científico, los grupos de opinión o enfoque se usan porque son rápidos y relativamente baratos, pero sobre todo porque los encuestadores creen que dan la oportunidad de mayor profundidad que las encuestas regulares, ya que hacen emerger los sentimientos más profundos y los pensamientos a medio formar.

Los grupos de enfoque se originaron en la investigación de mercados. Hoy en la investigación del electorado, con esta técnica se trata de descubrir con profundidad las motivaciones que un grupo determinado puede tener para votar por un partido, candidato o propuesta política. Se indagan los modelos de decisión del voto de cada uno de ellos, se hace hincapié en su situación, demandas sociales y el efecto que éstas tienen en sus decisiones electorales. Además, los umbrales de credibilidad de cada partido respecto a posibles ofertas electorales dirigidas a satisfacer sus demandas o la intención de modificar algún aspecto que incida sobre su situación.

Para esta investigación, se ha tomado una muestra aleatoria transversal perteneciente a diferentes empresas mexicanas transnacionales, de las cuales no se ha revelado su procedencia específica debido a las políticas de privacidad de las propias organizaciones que no permiten revelar a su personal información interna. Por ende, nuestros grupos de enfoque puede definirse con las siguientes características:

- Personas de nacionalidad mexicana
- 50% del género masculino
- 50% del género femenino
- Que se encuentran laborando en una de las empresas mexicanas transnacionales mencionadas en el apartado anterior
- Que se encuentren residiendo en la Ciudad de México
- Se encuentran en un rango de edad de 25 a 45 años de edad
- Que se laborando tanto en áreas administrativas como en áreas operativas indistintamente
- Nivel socioeconómico A, B y C

Lo que pretende medirse son aspectos del clima laboral con respecto al factor de género.

3.3 Diseño y guía de tópicos de encuesta para grupo de enfoque

Las Encuestas de Clima laboral se implementan en las empresas, a veces en forma correcta y otras no. Como toda herramienta de medición, es necesario tener en cuenta aspectos previos, durante y posteriores a la implantación de la misma. Hay empresas que realizan una encuesta y luego no diseñan acciones en base a estos resultados, no comunican los mismos. Lo que hace que la gente haya sentido que se los ha utilizado, y se complique una nueva implantación a futuro. Para saber más sobre la utilidad y el aprovechamiento máximo que se le pueda dar a esta herramienta, entrevistó a Edgardo Besimsky de Watson Wyatt Argentina, que realiza por año distintas encuesta de clima. ¿Para qué sirve una Encuesta de Clima Laboral? "Para conocer la opinión de la gente con respecto a muchos temas relacionados con la organización, para anticipar focos de preocupación, detectar problemas y posibles focos de conflicto interno", dice Besimsky. Las encuestas de clima laboral son muy útiles en las organizaciones donde no hay una relación 1 a 1 con el management, donde hay varias jerarquías. Pero si la empresa no utiliza la herramienta adecuadamente o no se lleva a cabo dentro de un marco determinado, genera aún mayor desmotivación en la gente¹⁵.

Para el sondeo del clima laboral dentro de distintas empresas, se ha diseñado una encuesta con reactivos precisos enfocados a evaluar las relaciones de género dentro de cada organización, para ser aplicados a 100 hombre y 100 mujeres que cumplan con las características descritas en el grupo de enfoque, a fin de tener obtener una muestra representativa que refleje el clima laboral con enfoque de género dentro de estas instituciones. A continuación se muestran los reactivos considerados para los dos grupos de enfoque:

¹⁵ Kozmetsky, Ronya. *La mujer en los negocios* / Ronya kozmetsky ; tr. Ofelia Castillo. Buenos Aires : J. granica : J. vergara, c1989. 182 p. Página 35.

ENCUESTA DE RELACIONES DE GÉNERO EN LAS EMPRESAS MEXICANAS TRANSNACIONALES

Género: F M

- 1. Número de personal a su cargo: ____**
- 2. Número de horas laborales a la semana: ____**
- 3. Nivel administrativo con el que cuenta dentro de su empresa:**
a) empleado b) gerente c) directivo

- 4. ¿Cómo se siente respecto a su salario actual?**
a) muy satisfecho b) satisfecho c) ni satisfecho ni insatisfecho d) insatisfecho

- 5. ¿Cómo se siente respecto al ambiente laboral de su empresa?**
a) muy satisfecho b) satisfecho c) ni satisfecho ni insatisfecho d) insatisfecho

- 6. ¿Ha sufrido discriminación por género dentro de su empresa?**
Si No

- 7. ¿Ha sido víctima o ha sido testigo de algún caso de acoso sexual en el trabajo?**
Si No

- 8. ¿Alguna vez se ha sentido agredido verbal, psicológica o físicamente por algún compañero del mismo sexo?**
Si No

- 9. ¿Alguna vez se ha sentido agredido verbal, psicológica o físicamente por algún compañero de sexo opuesto?**
Si No

10. En general, ¿considera que existe discriminación por género dentro de su empresa?

Si No

3.4 Resultados de la investigación del grupo de enfoque

Derivado de la encuesta anterior, se obtuvieron los siguientes resultados:

REACTIVO	GRUPO A HOMBRES	GRUPO B MUJERES
1 Número de personal a su cargo	Moda 0-5	Moda 5-10
2 Número de horas laborales a la semana	Moda 45	Moda 50
3 Nivel administrativo con el que cuenta dentro de su empresa	Moda: gerente	Moda: gerente
4 ¿Cómo se siente respecto a su salario actual?	Moda: Insatisfecho	Moda: Insatisfecho
5 ¿Cómo se siente respecto al ambiente laboral de su empresa?	Moda: Satisfecho	Moda: Insatisfecho
6 ¿Ha sufrido discriminación por género dentro de su empresa?	72% SI	16% SI
7 ¿Ha sido víctima o ha sido testigo de algún caso de acoso sexual en el trabajo?	87% SI	75% SI
8 ¿Alguna vez se ha sentido agredido verbal, psicológica o físicamente por algún compañero del mismo sexo?	27% SI	54% SI
9 ¿Alguna vez se ha sentido agredido verbal, psicológica o físicamente por algún compañero de sexo opuesto?	25% SI	5% SI
10 En general, ¿considera que existe discriminación por género dentro de su empresa?	92% SI	85% SI

3.5 Análisis de resultados obtenidos

Haciendo un análisis general de los resultados obtenidos en esta encuesta proveniente de dos grupos de enfoque con características similares, podemos deducir que, si bien no se trata de una muestra contundente o demasiado significativa considerando la cantidad de personal con el que cuentan las empresas mexicanas transnacionales más importantes de nuestro país (tan sólo Telmex cuenta con más de 50 mil empleados en toda la República Mexicana), podemos observar que hay una importante correspondencia con los temas tratados en capítulos anteriores acerca de la situación actual de género dentro de nuestro país, reflejando que existe una reiteración inclinada a la existencia de discriminación por género, basados en la opinión de ambos géneros de los grupos de enfoque. También existe una marcada tendencia a considerar que existen agresiones de diferentes tipos entre individuos del mismo sexo, lo cual puede plantearnos la hipótesis de que a mayor diversidad de género, la posibilidad de conflictos laborales si bien no desaparece, si se equilibra en un alto grado. Otro resultado importante a considerar es el lo que refiere al nivel de satisfacción por el salario obtenido, para lo cual se observa que el género femenino muestra una mayor insatisfacción, esto derivado posiblemente a la mencionada desigualdad de salarios en nuestro país por género, ya que las mujeres pueden recibir en muchos casos un salario inferior por realizar la misma labor que los varones.

Por último, de esta muestra puede observarse que ambos géneros de los grupos de enfoque expresan están conscientes de la existencia de discriminación de género dentro de sus organizaciones, lo cual es un factor grave a considerar que no debe pasarse por alto por los directivos de dichas organizaciones si quieren lograr el éxito dentro de su organización¹⁶.

¹⁶ Kozmetsky, Ronya. *La mujer en los negocios* / Ronya kozmetsky ; tr. Ofelia Castillo. Buenos Aires : J. granica : J. vergara, c1989. 182 p. Página 65.

CAPÍTULO IV

4. Análisis prospectivo de las relaciones de género dentro de las empresas mexicanas

4.1 Realidad actual sobre las relaciones de género en empresas mexicanas transnacionales

El Liderazgo femenino surge del proceso de autorización de las mujeres. Es un cambio de paradigma personal y social. Es una revolución en el sentido cultural del término. La autorización de cada mujer y de las mujeres profesionales como grupo social, hará que aflore el talento femenino que hoy yace bajo el peso de los estereotipos. El talento femenino permitirá aflorar una nueva cultura en cada una de las actividades de la sociedad. LIFE es la autorización de cada mujer y la creación de la cultura femenina de lo público.

Las mujeres tienen una cultura diferente y diferenciada de la masculina y ante las necesidades, los intereses y los sentimientos de los hombres ellas se sienten convidadas de piedra, huéspedes en un mundo que no comparten, no entienden y se construye sin la visión, los deseos y las expectativas de ellas. Por ello las mujeres se encuentran en una disyuntiva: vivir en la impostura para ser adecuadas al mundo construido por la mirada del hombre o salir de la impostura y atreverse a mostrar su identidad, que es su poder.

La actual demanda social de talento femenino hace más viable el cambio de paradigma. “La cuestión de las mujeres” ya no se ubica en “el bienestar social” o en la ayuda a los grupos desfavorecidos. Hoy se percibe el talento y la cultura de las mujeres como una herramienta para el bienestar y la prosperidad del mundo.

Es imprescindible un encuentro dialéctico permanente entre las dos culturas, hombres y mujeres, que permita una mejor calidad de vida para todos, desde el respeto a todas las identidades y a todos los talentos.

El mundo de los negocios hasta hace algunas décadas tenía un 'acento' primordialmente masculino. Hoy, ellas toman el 'toro por los cuernos' no sólo en ese rubro, sino también en otros temas.

Las mujeres controlan alrededor de 20 billones de dólares de los gastos de consumo a nivel mundial, una cifra que podría ascender a 28 billones en los próximos cinco años, de acuerdo con cifras publicadas por Harvard Business Review.

En terreno mexicano, en 80% de los casos son las féminas quienes toman la última decisión de comprar un automóvil (aunque desconozcan de mecánica), según un estudio de la Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla (UPAEP). Y el 70% de las decisiones que se toman dentro del total del PIB de cualquier país son influenciadas por las mujeres, por sólo citar algunos ejemplos.

Hasta en tiempos de crisis, el género femenino es el que más rápido reacciona ante esta circunstancia y apoya las decisiones familiares. Los hombres tardan más en adaptarse a este contexto y presenta más indicios de frustración antes de poner en marcha un plan de acción, refiere el investigador de De la Riva Group, Roberto Valdés.

El hecho de que firmas como Jeep hayan modificado su campaña vinculándola más al mercado femenino no es casualidad. Y es que las empresas están cambiando, lo han hecho "en gran parte por la preparación que tienen las mujeres", pueden ofrecer y aportar ideas de gran calidad y estrategia, igual que el hombre, sólo que por la cultura que ha tenido México esto no se había podido dar del todo, indica la gerente de Relaciones Públicas y Comunicación de General Motors, Teresa Cid.

En México, por ejemplo, el número de mujeres que estudia algún posgrado creció más de siete veces entre 1987 y 2007. A la fecha representan casi 50% del total de la matrícula de este grado académico, refieren datos de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES).

"General es un buen ejemplo, su (actual) directora ha estado en diferentes puestos, desde manufactura hasta management general. El factor principal es estar bien preparada, soportar (tu puesto) con estudios, por un lado, y con experiencia por el otro. Habilidades y conocimientos es lo necesario para ocupar un puesto sobresaliente", indica la ejecutiva, quien participará en el Primer Foro Internacional "El factor clave de la mujer en los negocios", a realizarse este 26 de agosto en la Universidad Iberoamericana.

La presencia femenina en lo laboral, sin embargo, está marcada según la industria. La parte de consultoría, en las agencias de relaciones públicas o comunicación, hay una tendencia marcada de mujeres, y quizá en ingenierías sea diferente. Dependiendo el giro "puedes ver la preferencia por género", añade.

Considerando el caso de los posgrados, el número de mujeres es mayor en los de educación y humanidades, mientras que en los de ingeniería representan menos de la mitad que la masculina, revela la ANUIES. La distribución por géneros se marca, al parecer, desde la esfera académica.

Respecto a la igualdad de género en el mundo corporativo mexicano, Cid expresa que más allá de existir una diferencia sustancial en el liderazgo hombre-mujer, las organizaciones son las que pueden diferir en el reconocimiento que se otorga al trabajo femenino.

"Compañías grandes que tienen, sobre todo, un background de la cultura 'americana' tienen muy bien establecidos los beneficios que le dan a una mujer por el simple hecho -

ejemplo- de ser mamá, y eso no depende del jefe. A lo mejor en una empresa pequeña o mediana no se encuentra muy definida esa cultura". Eso depende del tamaño de la organización, señala la entrevistada.

Hay un aspecto que, definitivamente, seguirá siendo el más importante para el sexo femenino: lidiar con el equilibrio entre el trabajo y la vida. Esto es el reto para lograr que más mujeres ocupen puestos estratégicos. "Lo que hacen muchas de ellas (...) es evitar un nivel alto en una empresa, no se atreven a dar ese paso porque está la prioridad de la familia. Estar en cierto nivel evidentemente significa invertir más tiempo, pero ya hay empresas que facilitan estar en puesto así, sin sacrificar lo demás", puntualiza Cid.

En México, dice, "vamos por buen camino en ese cambio", aunque todavía existe un rezago cultural. Incluso, aunque no sea en el 100% de los casos, "puede haber un porcentaje grande de mujeres que se detenga por un momento a pensar que es lo que prefiere, lo laboral o personal".

Para la directiva, un indicador que permitirá acelerar la incorporación del sexo femenino en puestos estratégicos es contar con políticas de flexibilidad en las organizaciones, establecidas según la posición que vaya a ocupar la mujer. También valdría la pena incrementar esta consciencia "a nivel de las Pymes y no sólo en las transnacionales. Hay que irnos un nivel abajo para poder permear esta cultura en todas las industrias, públicas y privadas", asume la ejecutiva.

El Foro Internacional contará con la participación de exitosas mujeres, que expondrán sus puntos de vista sobre el liderazgo femenino y la economía. Entre las conferencistas están Ana María Olabuenaga, presidenta de Olabuenaga Chemistri; Eva Hughes, directora editorial de Vogue México y Latinoamérica; Linda Descano, presidenta de la oficina administrativa de Mercadotecnia Global y Asuntos Corporativos de Citi Group; y Mary Cranston, nombrada la mujer abogada más influyente de los Estados Unidos.

4.2 Factores que influyen en la toma de decisiones en las empresas mexicanas transnacionales, análisis con enfoque de género

Las organizaciones jerárquicas están siendo desplazadas por organizaciones planas con estructuras más abiertas y los estilos de liderazgo autoritarios y coercitivos dejaron de ser efectivos. La nueva economía impone las reglas. Los mercados cambian de manera acelerada, las empresas cada vez producen más bienes intangibles basados en conocimiento. La producción física de las líneas de ensamblaje genera cada vez menos riqueza en el conjunto de las economías. La riqueza se centra en el capital humano.

En ese nuevo escenario, el gerente exitoso ya no es el que dirige con base en un organigrama establecido, sino el que sale de él. No es el que se encasilla en las reglas, sino el que emprende nuevos proyectos y estimula los demás a hacerlo. Ganan las personas flexibles, amigables, abiertas, que dan espacio a la opinión de otros y, lo más importante, que establecen relaciones creando ambientes favorables para el enriquecimiento de la organización y de las personas que forman parte de ella.

En otras palabras, el liderazgo femenino es el que se está imponiendo, lo que necesariamente le abre nuevas posibilidades de desarrollo a la mujer. El tema es de fondo e incluso la mayoría de los investigadores hablan del liderazgo femenino como un genérico, como un estilo que puede ser aplicado por hombres y mujeres. Pero, lógicamente, las mujeres son las generadoras del nuevo estilo.

Las investigaciones de Daniel Goleman sobre inteligencia emocional confirman la tesis del liderazgo femenino. De acuerdo con Goleman (Harvard Business Review de marzo-abril de 2000), son los estilos del gerente visionario, democrático y afiliativo los que tienen el mayor impacto positivo sobre las organizaciones. Las investigaciones demuestran que aquellas personas que movilizan e inspiran con alta confianza en sí mismas son las que

logran los mejores resultados. Los autoritarios y coercitivos, en cambio, quedaron atrás en la escala del impacto organizacional.

Un nuevo espacio

En las organizaciones modernas se abre, entonces, un campo para las mujeres que aplican el liderazgo femenino. Quedó atrás que las mujeres adoptaran un modelo masculino con el fin de romper con el estereotipo de las mujeres blandas, que las volvía más rígidas que los mismos hombres. Por el contrario, la mujer por sus múltiples funciones hogar, hijos y trabajo ha desarrollado una gran habilidad para responder a todo eficientemente.

Hoy, medio siglo después de que la mujer colombiana obtuvo uno de los logros más grandes, el voto, su papel ha tomado un nuevo rumbo. Ya no es raro ver mujeres ejecutivas en todos los niveles y aunque en menor proporción tampoco lo es encontrar una mujer a cargo de una gran empresa como IBM o el Banco Santander, o en un Ministerio. Tom Peters, autor de *En busca de la excelencia*, aconseja a los hombres estudiar el estilo de dirigir de las mujeres, como mecanismo para ser exitosos.

Romper barreras

Cada día la mujer está ganando más espacio en el mundo laboral. Sus niveles de educación y la brecha de ingresos entre hombres y mujeres se ha ido disminuyendo de manera acelerada en los últimos años.

Las cifras hablan por sí solas. Las mujeres han venido preparándose y cada vez en mayor proporción que los hombres (en los últimos 20 años, la mujer aumentó en 2,8 años el promedio de estudios, mientras que los hombres lo hicieron en 1,2 años). Y las diferencias de salario se han ido cerrando de manera acelerada.

Un estudio de Fabio Sánchez y Jairo Núñez, investigadores del Cede de la Universidad de los Andes, aporta conclusiones sorprendentes. El análisis sobre los retornos del capital humano en Colombia indica que los ingresos laborales de la mujer han aumentado generación tras generación. Para la generación de mujeres universitarias nacidas en los años 40, los hombres ganan hasta dos veces más que ellas. Luego, para las que nacieron en los años 50 la diferencia es que los hombres ganan 1,4 veces más.

Lo más interesante de todo es que, hoy la brecha es casi inexistente. Al mirar los ingresos de hombres y mujeres nacidos en la década de los 70 la diferencia es casi nula. El estudio de Sánchez muestra que los hombres apenas ganan 10% más que las mujeres de la misma edad y educación universitaria.

Por otro lado, la participación en cargos directivos ha aumentado. A mayo 8 del 2000 en el gabinete ministerial había 3 ministras y 8 viceministras, un 18,8% y un 50% respectivamente. Y en el sector privado, la proporción ya empieza a ser significativa: entre las 5.000 empresas más grandes solo 334 están dirigidas por mujeres, un 7%. Mientras que un 13% de las 495 entidades financieras del país tiene la dirección de mujeres.

Entonces, ¿las mujeres lograrán el equilibrio en el siglo XXI? Regina Herzlinger, catedrática de la Harvard Business School, dice que hacia el 2010 la participación de las mujeres en cargos directivos en empresas de Estados Unidos será mucho mayor.

Y algo similar podría suceder en Colombia, teniendo en cuenta que hay una gran cantidad de mujeres que se han venido preparando, desde los 70 cuando ingresaron masivamente a la universidad y hoy están en cargos de segundo rango, pero con la experiencia suficiente para estar en cargos directivos.

Y en este sentido la ley de cuotas podría ser el primer paso.

Al igual que en los años 60 y 70, el sector público será más permeable a que la mujer llegue a niveles altos, por lo que podría convertirse en líder de la transformación social que marcará las pautas para el sector privado, un campo en el que la mujer ha demostrado tener un excelente desempeño.

¿Dónde están las mujeres?

Actualmente, el campo de acción laboral de las mujeres es bastante amplio. Están en el área comercial, financiera, de servicios e industrial, sin dejar de lado la labor política. Y aunque la tendencia general ha sido la de que las mujeres ingresen en organizaciones no muy grandes buscando un poco de flexibilidad que les permita continuar con su papel de madre y ama de casa, hoy en las grandes empresas nacionales y en las multinacionales las mujeres se están destacando.

Las empresas de servicios técnicos y profesionales, relaciones públicas, de textiles y confecciones y de comercio son algunos de los nichos donde han logrado mayores y mejores posiciones. De las 334 empresas más grandes donde las mujeres tienen cargos directivos, el 50% está en estos sectores. Y de estas 334 gerentes o presidentes, la mitad tienen como gerente de mercadeo una mujer.

Según la más reciente encuesta nacional de hogares realizada por el DANE, la participación de las mujeres en el sector público ha venido creciendo en la última década. Mientras en el 91 había 25.001 mujeres como directoras y funcionarias públicas en el 99 ya eran 63.309. Y de las ocupaciones que registra esta encuesta, los campos en los que la mujer tiene mayor participación que el hombre son el área administrativa y la de servicios.

Pero, sin duda, aparte del público, la mujer ha llegado muy lejos en el sector financiero. De las 495 entidades de este sector, 65 están dirigidas por mujeres, sin contar que la

Superintendencia Bancaria, la entidad que las vigila, ha tenido una mujer en su dirección en los últimos años.

La mujer ha recorrido un camino sobresaliente en su participación en el mundo laboral colombiano y la tendencia es inatajable: el liderazgo femenino será cada vez más importante en la toma de decisiones del sector público y privado. Su estilo de dirección se ajusta a los cambios del nuevo siglo, en el cual capacidades femeninas como flexibilidad, adaptabilidad y capacidad de movilizar grupos resultan ser habilidades críticas de éxito.

4.3 Las relaciones de género y su importancia para el rumbo de la economía de las empresas mexicanas transnacionales en las próximas décadas

Hace muchos siglos, el filósofo estoico Epicteto afirmaba: “Acusar a los demás de las desgracias propias es la vía de la ignorancia; acusarse a sí mismo significa empezar a entender; dejar de acusar a los demás y a uno mismo es la vía de la sabiduría”.

Hablar a las mujeres de sus errores como se hace en mi reciente libro “Los errores de las mujeres en el amor”, no significa declararlas culpables absolutas de sus desastres sentimentales, sino que, más bien, lo que se pretende es hacerles ver aquellos que, en tal o cual dinámica, poseen más recursos y poder para conseguir un cambio constructivo.

La reacción más habitual de las mujeres al leer este libro es preguntar: ¿Y el hombre?, refiriéndose a las carencias masculinas a la hora de gestionar sus relaciones sentimentales.

Esta típica forma de oposición argumentativa, que desplaza la atención hacia el otro y a sus culpas, como bien saben los expertos en 'problem solving', es el primer paso hacia una tipología errónea de resolución de problemas, pues elude el necesario análisis de los

errores propios antes de pasar a la valoración de los de los demás. Como dijo Gandhi: “Si quieres cambiar el mundo, empieza por cambiarte a ti mismo” .

Lo que quizá legitime más que cualquier otro argumento el hecho de referirme a las mujeres en lugar de a los hombres, es que son ellas quienes se quejan en serio de sus insatisfacciones sentimentales. Raramente oímos a un hombre quejarse de sus decepciones amorosas, mientras que las mujeres lo hacen continuamente. Y, como es bien sabido, la primera regla para un 'problem solver' es la de tratar de ayudar a quien se queja del problema.

Además, al ser las mujeres, respecto a los hombres, más proclives a la autocrítica, en cualquier intento de resolución de un problema adoptarán, sin lugar a dudas, el rol del más colaborador y dispuesto al cambio.

Este libro es un intento de formalizar los guiones sentimentales de las mujeres y de ofrecer soluciones para afrontar lo que parece inabordable. Se trata de dinámicas que se repiten sin un tiempo o una justificación aparente.

Los guiones rígidos disfuncionales que se convierten en errores o trampas, se verifican tanto en el ámbito personal como en el profesional y no son papeles que la persona elige interpretar, sino acciones y reacciones propias fruto de su estilo personal. Por este motivo tienden a mantenerse constantes cuando se cambia de pareja, de ambiente laboral o de rol profesional.

Ninguno de nosotros puede evitar construir un estilo de gestión de la realidad único, basado en su propia experiencia, que con el tiempo recompone como un rompecabezas, mediante la recomposición de las modalidades que han demostrado ser capaces de producir los resultados deseados en determinados contextos¹⁷.

¹⁷ Secretaría de Desarrollo Social. 2005. *Primera Encuesta sobre Discriminación en México*. México: Sedesol.

Hablando en términos teatrales, el problema surge cuando el intérprete ya no logra cambiar su personaje, cuando el papel ya no puede cambiarse más, pues el actor se ha encasillado en él.

Esto ocurre cuando se insiste en el mismo guión incluso ante el fracaso, cuando se tiene la incapacidad de cambiar esa serie de actitudes y comportamientos que alimentan las disfuncionalidades de las relaciones personales y profesionales.

Si las mujeres se animan a hacer uso de sus capacidades de autocrítica y de predisposición al cambio, aprendiendo a utilizar las estrategias y las herramientas que el Modelo de Comunicación y 'Problem Solving' Estratégico pone a su disposición, podemos empezar a asistir, en breve, a una verdadera y firme trayectoria hacia el Liderazgo Femenino.

El seminario que brevemente impartiré en Barcelona estará orientado a ilustrar cómo el Liderazgo Femenino, para ser efectivo, debe pasar a través de la capacidad de la mujer líder para gestionar y no padecer sus tendencias emotivas y afectivas porque, habitualmente, los guiones relacionales que se establecen en el ámbito profesional son también influenciados por el propio estilo de vida y por las propias modalidades adquiridas a lo largo del tiempo.¹⁸

El liderazgo femenino a diferencia del liderazgo masculino, debe tener especialmente en cuenta la propia dinámica emotiva interna y, por eso, se vuelve necesario formar a la mujer líder en la capacidad de gestionarse para saber gestionar los otros.

¹⁸ Gutiérrez Sandoval, Hilda Alejandra. *Mujer y trabajo: estudio sobre la subjetividad*. México : El autor, 1990. Tesis Licenciatura (Licenciado en Psicología) UNAM, Facultad de Psicología. 148 p.

Referencias estadísticas

Sexo - Total	Hombre				Mujer							
	↑	↓	↔	↕	↑	↓	↔	↕				
Periodo encuesta	↑	↓	↔	↕	↑	↓	↔	↕	↑	↓	↔	↕
Primer trimestre del 2010												
Segundo trimestre del 2010												
Tercer trimestre del 2010												
Cuarto trimestre del 2010												
Primer trimestre del 2011												
Tercer trimestre del 2011												
Segundo trimestre del 2011												
Cuarto trimestre del 2011												

Tabla de eventos de desempleo por sexo, Fuente: INEGI

Sexo - Total	Hombre				Mujer							
	↑	↓	↔	↕	↑	↓	↔	↕				
Periodo encuesta	↑	↓	↔	↕	↑	↓	↔	↕	↑	↓	↔	↕
Primer trimestre del 2011												
Primer trimestre del 2010												

Filas

Conjunto de datos: Hogares según características del jefe(a) o cónyuge, composición y tamaño.

Fuente: INEGI

Periodo encuesta	Cuarto trimestre del 2011	Tercer trimestre del 2011	Segundo trimestre del 2011	Primer trimestre del 2011	Cuarto trimestre del 2010	Tercer trimestre del 2010	Segundo trimestre del 2010
Sexo del jefe	↑ ↓ ↕ ↓	↑ ↓ ↕ ↓	↑ ↓ ↕ ↓	↑ ↓ ↕ ↓	↑ ↓ ↕ ↓	↑ ↓ ↕ ↓	↑ ↓ ↕ ↓
- Total	30,093,400	30,001,738	29,885,353	29,662,344	29,464,659	29,257,598	29,126,687
Hombre	22,433,789	22,443,252	22,358,078	22,259,960	22,064,209	21,878,639	21,753,781
Mujer	7,659,611	7,558,486	7,527,275	7,402,384	7,400,450	7,378,959	7,372,906

Consulta de: Ingreso por hora trabajada de la población ocupada Por: Sexo Según: Periodo encuesta.

Periodo encuesta	Cuarto trimestre del 2011	Tercer trimestre del 2011	Segundo trimestre del 2011	Primer trimestre del 2011	Cuarto trimestre del 2010	Tercer trimestre del 2010	Segundo trimestre del 2010
Sexo	↑ ↓ ↕ ↓	↑ ↓ ↕ ↓	↑ ↓ ↕ ↓	↑ ↓ ↕ ↓	↑ ↓ ↕ ↓	↑ ↓ ↕ ↓	↑ ↓ ↕ ↓
- Total	29.41	29.26	29.83	29.06	28.45	29.08	29.54
Hombre	29.47	29.62	30.16	28.93	28.63	29.42	30.00
Mujer	29.31	28.66	29.25	29.29	28.15	28.52	28.78

El techo de cristal

Existe un tope invisible que impide a las mujeres llegar, en el terreno público, donde están los hombres. Es lo que se ha denominado techo de cristal, que oculta una discriminación indirecta, no reflejada en las leyes y que se mide por los resultados diferenciales. Ello es lo que justificaría las acciones positivas y la paridad. Partimos de desigualdades reales sustantivas entre hombres y mujeres en cuanto al acceso a los recursos, el poder de los amigos, el tiempo disponible y los modelos de socialización. Para contrarrestar las desigualdades entre miembros de grupos con diferente poder social se han utilizado, en primer lugar, las acciones positivas, cuyo objetivo es el de desmasculinizar los sistemas de cooptación existentes; más recientemente, se acuñó el término de democracia paritaria tras la constatación de que, en democracia, lo números cuentan: se necesita una masa crítica, es decir, incrementar la cantidad relativa de mujeres para lograr un cambio

cualitativo en las relaciones de poder, objetivo de ambas iniciativas. Para comprender su necesidad comentaremos qué sucede cuando las mujeres, un grupo con menor poder que los hombres, forman una minoría y se convierten en mujeres símbolo. Se romperán de esta manera algunos mitos o especulaciones relativas a si las mujeres en el poder o en altos cargos se asimilan a la dinámica existente sin más transformaciones —como si ello dependiera de una mera decisión voluntarista—, al igual que se entenderán los costes que supone el estar en minoría en un lugar donde la mayoría está formada por varones. Pasar a ser una minoría menos minoritaria —para situarse en torno al 30-35%— va a permitir comenzar a influir en la cultura del grupo y lograr el establecimiento de alianzas entre los partícipes del grupo minoritario. De esta forma, sus miembros podrán empezar a cambiar la estructura de poder y, por añadidura, el propio estatus como minoría.

Significancia de género en la toma de decisiones

La toma individual de decisiones bajo incertidumbre depende tanto del contexto como de la idiosincrasia y de las características demográficas de quien toma la decisión.

De todas ellas, el género es la característica más sistemáticamente estudiada.

Sin embargo, mientras los efectos de género en la aversión al riesgo han sido ampliamente documentados, otros ámbitos de la toma individual de decisiones bajo incertidumbre han recibido mucha menos atención. De forma excepcional, Harbaugh y otros (2002) y Fehr-Duda y otros (2006) abordaron la cuestión de los pesos que reciben las probabilidades dependiendo del género. De hecho, en la última de estas publicaciones se indica que las diferencias de género son específicas al rango de probabilidades asociado a unas ciertas ganancias o pérdidas¹⁹.

¹⁹ ¹⁹ Álvarez de Vicencio, María Elena. *Camino a la equidad : la mujer como factor primordial de la sociedad mexicana* / María Elena Álvarez de Vicencio. México, D. F. : Partido Acción Nacional, Grupo parlamentario, 2003. 170 p. Página 121.

La ponderación de probabilidades parece ser un importante proceso en las elecciones individuales arriesgadas, e intentaremos remarcar las cuestiones que trataremos en este artículo de la forma más general posible. Tras décadas de investigación teórica, empírica y experimental en este campo, todavía son pocos los ámbitos en los que los economistas han adoptado un punto de vista unánime, compatible con las diferentes teorías y hechos aceptados. Posiblemente, el principio más ampliamente aceptado pueda resumirse de la siguiente manera: el ser humano prefiere proyectos más rentables siempre y cuando la incertidumbre asociada no sea demasiado alta, en cuyo caso preferirá alternativas menos rentables pero también menos arriesgadas.

Principales problemáticas de las relaciones de género en las organizaciones

Uno de los problemas fundamentales (De la Cruz, 1992: 253-256) es que se trata a “las familias como unidades en vez de diferenciar los costos y beneficios entre los diferentes miembros de las mismas”. Para la autora “la falta de una conciencia de género limita tanto la selección de criterios por los cuales evaluar las estrategias de desarrollo como el análisis de cómo funcionan o fracasan”.

Un concepto adecuado de desarrollo debe abordar el proceso de reproducción humana al mismo tiempo que el de producción de bienes de consumo, considerando la integración entre ambos. Dicho concepto “debe observar las relaciones dentro y entre los hogares para no encubrir el proceso de reproducción y mantenimiento de recursos humanos que se transfieren desde el Estado y el Mercado a la esfera doméstica”. Establecer nuevas estrategias de desarrollo desde una perspectiva de género pasa por ampliar el concepto de eficiencia en el uso de los recursos y por observar las distorsiones de género como barreras a dicha eficiencia⁶. Según De la Cruz, en ocasiones son las mujeres quienes no pueden beneficiarse de las actividades de desarrollo de recursos humanos (educación) que provienen de la Administración porque deben ocuparse de otras tareas domésticas, al mismo tiempo, no se tienen en cuenta ni se valoran los cuidados, educación y crianza

ofrecidos por las madres y padres (o resto de personas de la comunidad) a sus hijos, a pesar de que dichas tareas suponen una aportación al desarrollo y formación de recursos humanos.

A pesar de que las circunstancias de las mujeres han experimentado cambios y éstas han desarrollado comportamientos distintos “no han podido modificar su relación con el Estado en términos de género. En la calle o en el hogar, el Estado las sigue viendo tan sólo como garantes del bienestar familiar, variables intervinientes en la implementación de políticas, no consultadas a la hora del diseño, disciplinadas en el momento de llevarlas a cabo” (Feijoo, 1992: 248).

Marco jurídico de las relaciones de género en las empresas mexicanas transnacionales

En la actualidad la Ley Federal del Trabajo protege más al trabajador de la explotación de los patrones. Uno de los principales problemas de las relaciones laborales son las prestaciones ya que el patrón en algunos casos no cumple con lo estipulado en la misma ley para mencionar un ejemplo: las empresas textiles y de maquila.

Lo dicho con anterioridad se refiere a una de las Fracciones del Artículo 450 de la L.F.T. pues dentro de este hay otras seis que si el patrón no la lleva a cabo será motivo de perder la relación laboral.

Los antecedentes del derecho laboral empiezan desde la prehistoria porque los hombres tenían que luchar contra otros y contra las fuerzas de la naturaleza.

El primer documento importante, es el Código de Hamurabi, Rey de Babilonia, más de 2000 años antes de Cristo, en el que se reglamentaba algunos aspectos del trabajo.

En Grecia se admiró inicialmente la actividad agrícola y mercantil y vemos como Toso y Soleen introdujeron el principio del trabajo en la constitución ateniense.

Roma se nos presenta como una estructura orgánica extraordinaria y su armazón jurídico influyen poderosamente en todo el mundo.

El pueblo Israelita consagró en la Biblia, en los libros Pentateuco y Deuteronomio, marcan algunas reglas laborales.

En la edad media nacieron los gremios que regulaban el trabajo desde entonces se vislumbraba una relación laboral.

La relación obrera patronal y los problemas que se suscitan tienen que ser resueltos por las leyes, entonces vigentes. Es el derecho del trabajo una de las últimas ramas del derecho.

Brun y Galland explican que el derecho del trabajo es una defensa de los asalariados por lo consecuente el patrón no tiene ninguna herramienta para defenderse.

Los imperativos del derecho del trabajo con esto me refiero al sentido de equidad, de justicia que se da en las relaciones laborales.

Los antecedentes en México se dan desde la época de la colonia con la esclavitud donde esto era la base del trabajo como función económica.

Al redactarse la Constitución de 1857 sus voceros más destacados hacen gala de sus convicciones liberales. En los primeros años de este siglo se registraron algunos movimientos que llamaron la atención, como los de Río Blanco, Nogales, Santa Rosa y Cananea.

En la Revolución de 1910 surgió como un movimiento esencialmente político se combatió la reelección de Presidente Porfirio Díaz, junto con sus seguidores que habían formado una oligarquía, pero ni Madero, ni Villa, ni Zapata propugnaron por los derechos de los trabajadores.

En la asamblea constituyente donde nace artículo de verdadera importancia como lo fue el Artículo 123 de la Constitución Mexicana.²⁰

• ²⁰ Secretaría de Desarrollo Social. 2005. *Primera Encuesta sobre Discriminación en México*. México: Sedesol.

Observando en nuestra patria, plasma en la carta magna preceptos que en su origen tuvieron como objetivo la protección de los trabajadores. La Constitución protegió al trabajador prohibiendo abusos que le agotaran físicamente o que se impidiera una remuneración justa por su labor.

Después de la Constitución surgió la Ley Federal de Trabajo, se mencionaban los derechos y obligaciones de los patrones y trabajadores y marcaba el funcionamiento correcto de las relaciones laborales.

Por medio de esto se logro el equilibrio de intereses y desarrollando principalmente la lucha obrero patronal, dentro del campo del derecho, todavía se necesita que los dirigentes sindicales y algunos patrones entiendan el papel que deben de desempeñar en un México progresista, para permitir una verdadera justicia.

En noviembre de 1978 se reforma el Artículo 123 Constitucional para incluir la siguiente declaración: " Toda persona útil; al efecto promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo conforme a la ley ".

Normas generales en materia laboral

La adopción y desarrollo de Programas de Trabajo de los trabajadores en relación a sus empleadores transnacionales exige no sólo la elaboración de diagnósticos sobre la magnitud, estrategias, políticas y acciones de la empresa en las diversas regiones y países involucrados 8 , sino que demanda contar con un marco conceptual y normativo que encuadre el accionar de estas empresas y brinde un soporte no sólo social sino también formal e institucional, a las pretensiones y propuestas de los trabajadores.

Este marco conceptual y normativo está en gran medida configurado, cuando menos, en lo que atañe al reconocimiento de derechos fundamentales y al establecimiento de principios y lineamientos generales, y está constituido por un importante elenco de normas internacionales de ámbito universal o regional que establecen obligaciones, instancias y procedimientos a los que se deben sujetar no sólo los Estados, sino también los empleadores y los trabajadores ubicados en dicho ámbito. La mayoría de estas disposiciones han sido ratificadas por un amplio número de Estados Miembro de sus respectivos espacios organizativos y geográficos, por lo que se han incorporado a las legislaciones nacionales, dando forma a un sustrato normativo uniforme de escala subregional, regional, continental o mundial.

Estas características, aunadas a una genuina disposición negociadora y a enfoques inclusivos y participativos de las relaciones laborales, deberían ser suficientes para propiciar establecimiento de mecanismos de diálogo, información, consulta y negociación en el ámbito de las CTNs. No obstante, la experiencia muestra que se requieren instrumentos normativos específicos, esto es, diseñados para regular la realidad constituida por las relaciones laborales en un ámbito internacional, específicamente entre las CTNs. y sus trabajadores ubicados en los espacios geográficos correspondientes a diversos Estados. Precisamente los avances más significativos se vienen produciendo a este nivel, mediante las disposiciones emitidas por la OIT, la OCDE y la Unión Europea.

Prestaciones de ley por género en México

Los Derechos Humanos son un conjunto de lineamientos los cuales deben generar respeto entre la sociedad. Su función es lograr que una nación sea regida democráticamente, lo que da como resultado la equidad y la igualdad, ya que avalan a cada individuo ante la autoridad. En México, en la mayoría de los casos los derechos humanos son ignorados y lo que sucede con mayor frecuencia es la violación a la igualdad laboral entre hombres y mujeres.

Éstas han sido un blanco común en lo que concierne a este tema. Lo anterior se enfatiza con el machismo, que desde tiempos muy remotos ha existido en nuestro país. Considerando como principal "diferencia" entre hombres y mujeres el parámetro de la fuerza física, asumiendo que la mujer es más débil, y que por tener la capacidad de traer nuevas vidas al mundo, debe trabajar exclusivamente en el hogar, de donde según los "machos", las mujeres no deberían salir, pues son las que deben alimentar tanto al marido como a los niños, y cuidar de ellos.

Hace unas décadas atrás, la mujer sufría la desigualdad en la Constitución de 1917. En el artículo que habla acerca de la ciudadanía, no especifica la inclusión de la mujer en la palabra "mexicanos", es por ello que no se le proporcionaba equidad ante la ley y no se le permitía el derecho de votar en las elecciones populares. Pero fue hasta 1953, cuando se reformó la Carta Magna, y se integró en el artículo 34, el que habla de las elecciones populares.

Actualmente, las mujeres han tratado de sobresalir en el ámbito laboral. Tal vez no puedan realizar con la misma eficacia trabajos que requieran primordialmente la fuerza física, pero si pueden llevar a cabo de manera eficaz los de índole intelectual.

En el área laboral han sido muchas las veces que han surgido manifestaciones por parte de mujeres quienes exigen ser tratadas por igual. Lo que ha dado como resultado la creación de organismos que las protegen y defienden sus derechos como el Programa Nacional de la Mujer, la Comisión Nacional de la Mujer (CONMUJER, 1998) y el Instituto de la Mujer del Distrito Federal (1999). Aunque en nuestro país se ha logrado un avance en cuanto al respeto a estos derechos fundamentales, aún existen quienes los ignoran por completo (mayormente aquellos quienes tienen una conducta machista) y siguen creyendo que el único ámbito en el que una mujer puede ser productiva y desarrollarse

satisfactoriamente es el hogar, y que el hombre es el que tiene la capacidad física e intelectual para trabajar y proveer a la familia.

Pero, ¿qué sucede con las madres solteras, o con las que por otras circunstancias son la cabeza del hogar? Son las mujeres divorciadas o viudas quienes son responsables de su hogar y de sacarlo adelante, muchas veces sin contar con algún tipo de pensión. De 9 a 42% de los hogares en el mundo, el jefe de familia es mujer. La Población Económica Activa (PEA) femenina en 1999 indicó que 72 de cada 100 mujeres mexicanas divorciadas son activas económicamente, es decir que se encargan del sustento económico familiar (2001). Para esto, la Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH) promueve los derechos de la mujer trabajadora, así como sus obligaciones como empleada. Entre las enmiendas de ésta comisión se encuentra la igualdad en el trato laboral, misma oportunidad de ascenso, vacaciones, entre otras cosas.

El macho mexicano empresarial incluye en sus contrataciones de personal un porcentaje de empleados del sexo femenino, pero aún así, el trato puede ser diferente al que reciben los empleados del sexo opuesto. En algunos lugares, las mujeres no perciben el mismo salario que los hombres, sin importar que realicen las mismas actividades, ni cuentan con la misma probabilidad de ascenso. Situaciones como estas son un ejemplo a la violación a los derechos y garantías individuales redactadas en la Constitución Mexicana en el artículo primero (el cual habla sobre la igualdad entre hombres y mujeres en nuestro país y que ambos sexos cuentan con derechos), y el artículo 23 (señala que todo mexicano merece un trabajo digno y libremente elegido, en un escenario de igualdad, recibir un salario adecuado, no ser víctima de ningún tipo de discriminación racial y crear sindicatos para defender sus intereses).

El despido de mujeres embarazadas es un tema muy polémico en nuestra sociedad. Muchos empresarios consideran que darle empleo a una mujer derivara a la larga en problemas tales como que contemplen la probabilidad de un embarazo etc., lo que podría

aminorar su ritmo de trabajo, ya que una mujer embarazada sufre de mareos, náuseas, cambios drásticos de humor, entre otros síntomas. La mayoría de las maquiladoras no contratan a mujeres embarazadas, ya que opinan que generan gastos a la empresa. Las mujeres embarazadas están protegidas por la Ley Federal del Trabajo.

En algunas de las entrevistas, las trabajadoras tienen que resolver un cuestionario y pruebas de embarazo (empresas como Zettler [American Zettler, Aliso Viejo, California] en Tijuana y Deltrónicos [General Motors, Detroit, Michigan] en Matamoros), que en ciertos casos, dichos exámenes son aplicados por los doctores y enfermeras que trabajan en las clínicas de los comercios. En otros casos, si la trabajadora se embaraza luego de ser contratada, son obligadas a renunciar, acosadas y maltratadas por concebir un niño, y si aún así estas se rehúsan a abandonar sus empleos, su superior les reasignará sus tareas de modo que serán más pesadas, les aumentarán las horas de trabajo, y como consecuencia las obreras tendrán que renunciar. Lamentablemente las mujeres se arriesgan a perder su trabajo al quedar embarazadas.

Pero no es solamente en la desigualdad en el trabajo donde podemos ver claramente la violación de los derechos laborales, sino también en la forma en que son tratadas en el trabajo, se enfrentan a proposiciones indecorosas, insinuaciones, acoso, maltrato verbal y hasta físico, entre otras cosas que dan como resultado la falta de respeto de parte de los empleados e incluso jefes hacia ellas, además de degradar su integridad moral (despido no justificado en Tele Tech en México, donde los jefes acosaban a las empleadas [2006]), y éstas al no aceptar dichas ofertas, son despedidas con justificantes como "recorte de personal", "no llena las expectativas", entre otras frases ya conocidas cuando se trata de este tipo de despido.

La mayoría de edad en la mujer laboral es algo que también provoca que los derechos de estas sean violados, ya que las compañías buscan producir más a menor tiempo. Si es

complicado para un hombre de la tercera edad conseguir empleo, para una mujer en las mismas condiciones es casi imposible.

En la actualidad la presencia de las mujeres en la política mexicana es un acontecimiento nuevo, como resultado de los movimientos feministas, son tomadas en cuenta al momento de una decisión. Por ser un Estado democrático, México requiere de mujeres representantes a nivel nacional. Varias de estas protagonistas se encuentran en la Cámara de Diputados y Senadores. Un ejemplo de esto es Patricia Mercado, candidata a la Presidencia de la República este año, quien ha luchado en el ámbito político para proteger los derechos de la mujer y exigir que exista igualdad en derechos y oportunidades entre los ciudadanos de ambos sexos.

El tema referente a la desigualdad entre sexos en México es un tópico que debería encontrarse erradicado por completo, ya que tanto hombres como mujeres poseen las mismas capacidades, en otras palabras, el encargado de la contratación de personal de una empresa debería prestar más atención al talento personal, que a un factor como el género, pues éste no define un mejor resultado, además al aplicar lo anterior la empresa fomentaría el respeto a las garantías individuales.

Sin embargo, nuestro gobierno ve como una práctica común dicha discriminación dentro de las empresas privadas las cuales rompen con sus obligaciones de proporcionar igualdad ante la ley, debería de la misma manera ser eliminado para proseguir con el equilibrio, y de este modo dar una equidad entre ambos sexos. Desgraciadamente, por ser estas empresas de la rama privada no pueden hacer nada al respecto, aunque este problema también surge en algunas empresas gubernamentales en las cuales la corrupción tiene más fuerza que nuestro poder judicial y nuestros valores morales, y lamentablemente no podemos hacer nada más que confiar en nuestras leyes y en el pensamiento de nuestra seguridad pública.

En conclusión, pienso que existen diversas formas de resolver estos problemas aún latentes en la sociedad mexicana. Una de estas maneras es creando campañas sobre los derechos y obligaciones laborales de la mujer, y difundirlas en los lugares con el mayor índice de marginación del país. Hacerles saber que no por ser consideradas "sexo débil" no están amparadas ante la ley con derechos y obligaciones específicos en distintos ámbitos más allá de los laborales, es por ello que apoyo la idea de las campañas, para informarles sobre lo que ha sucedido al respecto de este tema, también instruirles un poco más acerca de la educación cívica y ética mexicana, con la cual puedan defenderse y poder denunciar cualquier abuso.

Aunque considero que no existe mejor manera de lograr disminuir y en determinado momento erradicar la desigualdad laboral, de la que son parte las del sexo femenino que, con la creación de leyes en contra de ésta, que apoyen y protejan de manera contundente a la mujer y establezcan sanciones más severas para aquellos que intentan abusar de su poder. Así como hacer "operativos o revisiones sorpresa" en las empresas para cerciorarse si cumplen con las normatividades en contra de la desigualdad laboral entre sexos, asimismo llevar un registro estadístico de cuántas mujeres se encuentran laborando en dicha empresa y en las condiciones en las que lo hacen.

Acoso laboral y sexual dentro de las organizaciones

En el trabajo es un derecho y deber sociales. No es un artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajo y su familia. No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social".

Ley Federal del Trabajo. Artículo Tercero.

El hostigamiento sexual es una realidad a la que se enfrentan miles de personas en su trabajo, la inmensa mayoría son mujeres, pues por regla general, se encuentran en posiciones laborales subordinadas.

Generalmente en los centros de trabajo no se acepta que existe hostigamiento y las compañeras que lo sufren no saben a dónde acudir o ante quien poner una queja.

Muchas veces se sienten culpables y se preguntan ¿Cómo provocan esa conducta del hostigador?

Temen contarlo a su familia o a sus propias compañeras y de esta manera, las presiones laborales o amenazas de perder el empleo, las deben soportar solas. Esto debe cambiar y está cambiando.

El gobierno debe impulsar una verdadera igualdad entre hombres y mujeres, así como hacer cumplir las leyes: la del trabajo, la de los servidores públicos y las que combaten la violencia.

La violencia contra las mujeres es un fenómeno sistémico en nuestra sociedad. En México, al mencionar la frase "violencia de género", puede pensarse en los casos de que dan cuenta los medios de comunicación, como los asesinatos de mujeres en Ciudad Juárez, los casos brutales de violencia de pareja y las violaciones de mujeres cometidas por agentes al servicio del Estado o médicos. Probablemente no se piense en los casos de acoso y hostigamiento sexual en el ámbito laboral, ni en situaciones de discriminación en el empleo por razones asociadas con el embarazo. Los poderes públicos y la academia han hecho eco de la violencia severa que sufren las mujeres en distintos ámbitos, pero la violencia de género en el ámbito laboral no ha sido objeto de la misma atención, quizá por no considerarse tan severa o por estar socialmente legitimada²¹.

²¹ Secretaría de Desarrollo Social. 2005. *Primera Encuesta sobre Discriminación en México*. México: Sedesol

La discriminación por embarazo y el acoso u hostigamiento sexual laboral afectan a muchas mujeres mexicanas. Sin embargo, hasta el momento, y a diferencia de otros países (Das, 2009; Timmerman y Bajema, 1999), no se sabe, ni siquiera aproximadamente, cuál es la prevalencia ni cuáles son los factores asociados a estas experiencias de violencia.

Las estimaciones que existen en México hacen referencia a datos acerca de personas que han buscado ayuda en agencias gubernamentales o han presentado una denuncia. La cuantificación del fenómeno a partir de estos datos es sesgada, ya que no todas las mujeres que son objeto de acoso/hostigamiento sexual o de discriminación por razón de embarazo quedan registradas en los "datos oficiales". Por ello, esta problemática debe ser analizada a partir de fuentes de datos con representatividad nacional.

La incorporación de la mujer al mercado laboral mexicano se ha acrecentado progresivamente desde la década de los años ochenta, pero se ha producido en desigualdad de condiciones con respecto a los varones. Las condiciones de empleo de la mujer han sido objeto de vastos análisis por parte de las ciencias sociales. Entre otros temas, se han estudiado la segregación laboral horizontal y vertical, la discriminación salarial, las condiciones de empleo y las consecuencias en los cambios en los mercados laborales o cambios macroeconómicos en el empleo femenino (García, 2007; García y De Oliveira, 2001; Martínez Jasso y Acevedo Flores, 2004; Parrado y Zenteno, 2001; Rendón, 2003). Sin embargo, la desigualdad que sufren las mujeres con respecto a los hombres, asociada con sus experiencias de violencia en el ámbito laboral, no ha recibido la misma atención.

Este trabajo contribuye al análisis de la desigualdad que sufren las mujeres en el ámbito laboral por razón de su sexo, a partir del examen de dos fenómenos conceptualmente

diferentes pero con un origen común en la estructura social patriarcal: la discriminación por razón de embarazo¹ y el acoso/hostigamiento sexual. Desde el punto de vista legal, el acoso/hostigamiento sexual es una forma de discriminación (Kurczyn Villalobos, 2004; Welsh, 1999), o al menos una forma de discriminación indirecta (Torns, Borrás y Romero, 1999). Kurczyn Villalobos (2004) explica que el término "acoso" se utiliza como sinónimo de "hostigamiento" y que ambos denotan acciones de persecución, molestia y asedio de una persona por parte de otra. Concretamente, define el acoso sexual como "la acción de molestar y/o perseguir a alguien, con motivos o intenciones sexuales" (2004: 59). Aunque la Ley para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2007) distingue entre hostigamiento y acoso sexual dependiendo de la relación jerárquica del agresor y la víctima, a lo largo de este artículo me referiré indistintamente al hostigamiento y acoso sexual laboral como HAS.

Uno de los objetivos principales de esta investigación es contribuir al conocimiento científico sobre la prevalencia de la violencia de género contra las mujeres en el ámbito laboral y los factores asociados a ésta en México, a partir del examen de los datos de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica en las Relaciones de los Hogares (Endireh, 2006). Como se mostrará, durante los 12 meses previos al levantamiento de la encuesta, 11.28% de las mujeres empleadas por cuenta ajena fueron discriminadas por razón de embarazo y 2.83% fueron objeto de HAS.

Con respecto a la estructura del artículo, en primer lugar se presenta una definición de los términos HAS y discriminación por embarazo, y se explica por qué éstos son formas de violencia de género contra las mujeres en el ámbito laboral. En la segunda parte se presentan las teorías que sirven para explicar la violencia contra las mujeres (encarnada en discriminación y HAS). Si bien la mayoría de estas teorías derivan del campo del HAS, en este artículo adapto algunas a la discriminación por embarazo. En la tercera parte se revisan los estudios que se han llevado a cabo en México. En la cuarta se presenta la fuente de datos utilizada en el análisis, se definen las variables y se describe la estructura

analítica. La quinta parte examina la prevalencia de la discriminación por razón de embarazo y el HAS en el ámbito laboral entre las mujeres mexicanas. En ésta se presta especial atención a patrones regionales; en el caso del HAS, se presentan datos de los perpetradores de estos actos. En la sexta parte se presenta el análisis multivariado de los factores asociados a cada una de estas formas de violencia en el ámbito laboral. En la última parte se muestran las conclusiones y las limitaciones del estudio, y se plantea la necesidad de desarrollar una agenda de investigación sobre esta problemática social.

Perspectivas teóricas para el análisis de la violencia de género contra las mujeres en el trabajo

La discriminación de las mujeres por embarazo y el HAS han sido abordados primordialmente por tres grupos de teorías complementarias que se presentan sucintamente a continuación:³ 1) teorías socioestructurales y socioculturales; 2) teorías organizacionales, y 3) teorías basadas en el individuo. El desarrollo teórico sobre la discriminación por embarazo no es tan abundante como el existente sobre HAS. Teniendo en cuenta que se producen en el mismo ámbito, se adaptan las teorías acerca del HAS al caso de la discriminación por embarazo.

Teorías socioestructurales: feminismo y patriarcado

El HAS en el ámbito laboral "es fundamentalmente un mecanismo de control del cual se vale el varón para mantener la relación de dominación/subordinación, siguiendo los guiones y las normas establecidas en el sistema de género en la organización social" (Inmujeres, 2004: 5). Este tipo de violencia contra las mujeres es difícil de identificar al menos por dos motivos. El primero hace referencia a que en algunos casos no queda demasiado clara la línea divisoria entre cortejo, bromas, provocaciones, violencia y acoso (Elsesser y Peplau, 2006). El segundo, de carácter estructural, está vinculado a que algunas manifestaciones de este tipo de violencia son invisibles y de carácter simbólico, es

decir, revestidas de cierta legitimidad y justificación, y por lo tanto no conceptualizadas como violencia (Bourdieu, 1998).

El poder y el privilegio de los hombres sobre las mujeres, fruto de un esquema de organización social patriarcal, han sido considerados como elementos importantes para explicar la situación de violencia que sufren las mujeres en su trabajo. Todo parece indicar que el HAS está más relacionado con el poder que con el sexo, sobre todo en los casos de *quid pro quo* (Acker, 1990; MacKinnon, 1979; Torns, Borrás y Romero, 1999; Uggen y Blackstone, 2004). En esta línea se sitúan las teorías de la difusión (*spill-over*), que sugieren que los hombres acosan a las mujeres porque están acostumbrados a tratar con éstas en una situación subordinada en la esfera pública y doméstica y, por lo tanto, reproducen estas actitudes y comportamientos en el ámbito laboral. Este cuerpo teórico sugiere que el HAS es consecuencia de las experiencias culturales de los individuos y de su forma de socialización.

También se podría considerar que las pruebas de embarazo previas a la contratación tienen su origen en el sistema de organización social patriarcal y en la división tradicional de roles productivos y roles reproductivos. Las mujeres en riesgo de maternidad (las que han sido madres y pueden volver a serlo, y aquellas que no lo han sido todavía) son socialmente concebidas como individuos con incapacidad temporal, con limitaciones para desempeñar ciertas actividades por poner en riesgo el embarazo y el producto, y más vulnerables a los malestares y enfermedades. Estas concepciones sobre la mujer en riesgo de maternidad se extienden "por motivos culturales hasta abarcar varios años de sus vidas, pues el cuidado y la crianza de los hijos siguen siendo considerados responsabilidad de la madre" (Pedrero Nieto, 2004: 426). La discriminación por embarazo la sufren las mujeres, que principalmente están al cargo del cuidado y la crianza de los hijos/as²².

²² Lopez Gonzalez, Ana Maria. *Mujeres y poder laboral. Mujeres profesionistas dentro del campo laboral en Mexico: una perspectiva de genero*. Tesis Licenciatura (Licenciado en Ciencias de la Comunicacion)-UNAM FCPyS. Mexico, 2006. 202 p. Página 44-54.

Teorías organizacionales

Este grupo de teorías se centra en la influencia de las organizaciones en que las personas empleadas sufran violencia. Las características del empleo y los contextos organizacionales son factores intervinientes en la ocurrencia del HAS y de la discriminación por embarazo. Las organizaciones no son independientes de la estructura social en la que están insertas, ya que las dinámicas de subordinación de género en su interior reproducen el sistema patriarcal al tiempo que lo revitalizan y perpetúan. Acker (2006) argumenta que todas las organizaciones tienen regímenes consistentes en prácticas interrelacionadas, procesos y acciones que mantienen desigualdades (entre ellas las de género). Estos regímenes en las organizaciones están vinculados "con la desigualdad de la sociedad, su política, su historia y su cultura", que se resignifican y se adaptan en cada tipo de organización (Acker, 2006: 443).

Numerosos estudios (Welsh, 1999) han encontrado que el HAS en el ámbito laboral está asociado con la organización formal e informal del poder, la dominación numérica y normativa de un grupo sobre otro, la cultura de la organización, las normas implícitas o explícitas del trabajo y de la organización, cómo se estructura y se divide el trabajo, y cómo, a partir de las interacciones entre hombres y mujeres, el género se construye y reconstruye (Chamberlain, Crowley, Tope y Hodson, 2008; Coster, Estes y Mueller, 1999; Gruber, 1998; Mueller, Coster y Estes, 2001).⁴

En el caso de la discriminación por embarazo, las empresas realizan pruebas de embarazo previas a la contratación, o cada cierto periodo tras ésta, con la suposición de que la productividad de las mujeres embarazadas puede ser menor. Otras razones están ligadas a la maximización de beneficios al querer evitar el ausentismo laboral por complicaciones asociadas con el embarazo o atención médica rutinaria, reticencia a pagar

las prestaciones de maternidad⁵ y a otorgar los permisos que marca la legislación (como la lactancia), e incluso a negativas a formar a un/a sustituto/a (Kurczyn Villalobos, 2004).

Ciertas organizaciones pueden ser más proclives que otras a ejercer prácticas constitutivas de discriminación por razón de embarazo, ya sea por la naturaleza o las características de su producción o por su cultura organizativa. En México se ha documentado extensamente la discriminación por razón de embarazo de mujeres empleadas en maquilas o que buscan emplearse en ellas (Kopinak, 1995; Tiano, 1994; Williams, 2005). Incluso empresas transnacionales piden pruebas de embarazo o despiden a las mujeres cuando se embarazan, lo que contraviene la legislación del país en el cual fueron constituidas (muchas de ellas en Estados Unidos).

Teorías individuales

Las teorías centradas en el individuo examinan las características de los/as agresores y las víctimas de HAS. Aunque se han estudiado los motivos asociados a perpetrar HAS y las características de las personas involucradas en éste (Gruber, 1998; O'Leary-Kelly, Paetzold y Griffin, 2000), se cuenta con un mayor número de investigaciones sobre las características de las víctimas que sobre los perpetradores. Sólo para ilustrar algunos hallazgos de estudios previos, las mujeres no casadas, por ejemplo, tienden a reportar mayor victimización por HAS en el empleo que las mujeres casadas (Coster, Estes y Mueller, 1999; Gruber, 1998; Mueller, Coster y Estes, 2001).

Tras este hallazgo se pueden plantear tres posibles hipótesis. De acuerdo con la hipótesis de la amenaza, las mujeres solteras podrían estar desafiando o cuestionando los roles tradicionales de las mujeres y, por lo tanto, amenazando el poder y la posición del hombre (a éste se le ha asignado tradicionalmente un rol preponderante en la esfera productiva). Por otro lado, la hipótesis de la vulnerabilidad aduce que las mujeres solteras son más vulnerables, al no estar protegidas (o menos protegidas) por maridos o parejas. La tercera

explicación, de carácter biológico, se refiere a la disponibilidad sexual o atractivo sexual, ya que las mujeres solteras tienden a ser más jóvenes.

No existe consenso sobre la influencia de otras variables sociodemográficas, como la educación o la edad, ya que dependiendo de las perspectivas adoptadas en estudios previos y la inclusión de ciertos controles en los modelos predictivos, los resultados varían. Por ejemplo, algunas investigaciones previas muestran que las experiencias de HAS en un periodo determinado tienden a decrecer a medida que la edad de la mujer se incrementa (Gruber, 1998). Mientras que algunos estudios consideran que la educación y la edad no están asociadas al reporte de HAS (Mueller, Coster y Estes, 2001), otros llegan a la conclusión opuesta (Coster, Estes y Mueller 1999). Las mujeres con mayor antigüedad en el empleo tienden a reportar mayor acoso/hostigamiento sexual (Coster, Estes y Mueller, 1999; Mueller, Coster y Estes, 2001). Es plausible que mayor educación y mayor antigüedad en el empleo faciliten que determinados actos sean conceptualizados como HAS.

En el caso de la discriminación por embarazo, los factores asociados estarían más relacionados con el riesgo potencial de maternidad percibido por el empleador. Por lo tanto, se podría aventurar que las mujeres en unión o casadas, jóvenes y con menor educación tienen un mayor riesgo de discriminación por razón de embarazo que las mujeres solteras, divorciadas o separadas, con mayor edad o mayor educación.

¿Qué sabemos sobre la violencia contra las mujeres mexicanas en el ámbito laboral?

El problema de la discriminación por embarazo y el HAS en México se ha abordado en investigaciones previas, utilizando muestras de conveniencia o en estudios de caso, sin estudiarse en profundidad a partir de muestras representativas (por ejemplo, González Marín, 1997). Asimismo, tienden a mencionar el tema sin realizar un análisis de la

prevalencia y de las características de las mujeres afectadas, probablemente por falta de datos representativos. La mayoría de los estudios se centran en la industria maquiladora (Fernández Kelly, 1983; Hilbret, 1994; Salzinger, 2000; Stevenson, 2003; Tiano, 1994; Williams, 2005). Otros hacen referencia a las condiciones de violencia laboral en las plantas ensambladoras, pero no analizan estos fenómenos en profundidad (Kopinak, 1995).

Mucha de la investigación sobre discriminación por embarazo adopta una perspectiva jurídica y se refiere a las condiciones de trabajo de las mujeres en la zona fronteriza con Estados Unidos. Derivado del Tratado de Libre Comercio, en 1994 se firmó el Acuerdo Norteamericano sobre Cooperación Laboral (NAALC por sus siglas en inglés), a partir del cual se crean las Oficinas Administrativas Nacionales dentro de las secretarías de Trabajo federales (en Estados Unidos y México), en las que se han de reportar violaciones a los códigos de trabajo (Stevenson, 2003). Fruto de las repetidas denuncias de que empresas de capital estadounidense en suelo mexicano requerían pruebas de embarazo a las mujeres para su contratación o permanencia en el empleo, o en el caso de que se quedaran embarazadas eran despedidas para no tener que hacer frente a los beneficios de maternidad que dicta la Ley Federal del Trabajo, se inicia una extensa línea de investigación de carácter jurídico sobre la materia (Goergen, 2008; Williams, 2005).

Las actitudes discriminatorias en contra de las mujeres embarazadas no son sólo por parte de los empresarios. Según la primera Encuesta sobre Discriminación en México realizada en 2005, que cuenta con representatividad nacional (Secretaría de Desarrollo Social, 2005), el 12% de las personas encuestadas creen que "es preferible para México que las empresas no acepten mujeres embarazadas, aunque con ello se limiten los derechos de las mujeres". De forma similar, 24.4% de las personas "le pediría un examen de embarazo a una mujer al solicitar empleo".

Las cifras oficiales proporcionadas por las distintas agencias gubernamentales son otra de las fuentes de datos sobre HAS y discriminación por embarazo en el ámbito laboral. Las cifras oficiales no son exhaustivas, ya que sólo incluyen a aquellas mujeres que han ido a solicitar ayuda a las secretarías del Trabajo o han presentado una denuncia en el Ministerio Público. A modo de ilustración, la Subprocuraduría de Atención a Mujeres de la Secretaría de Trabajo del Distrito Federal atendió 1018 casos durante 2009. Entre éstos, 38% de los casos versaron sobre despido por razón de embarazo y 19% estaban relacionados con el hostigamiento sexual (comunicación personal de Ana María Loeza, subprocuradora de Atención a Mujeres).

Datos, medidas y estructura analítica

El análisis de la prevalencia de la violencia y la discriminación contra la mujer en el ámbito laboral se realiza a partir de la Endireh 2006. Esta encuesta fue iniciativa del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) y del Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres); es representativa de las mujeres mexicanas de 15 años y más, con independencia de su estado civil. Cuenta asimismo con muestras representativas para las 32 entidades federativas que conforman la República Mexicana. La tercera sección de la Endireh 2006 indaga las experiencias de discriminación, acoso y violencia en el ámbito laboral, escolar y social.

La discriminación por embarazo en el ámbito laboral se examina a partir de dos preguntas: "a) Durante el último año, en su trabajo ¿le pidieron la prueba del embarazo como requisito para entrar?", y "b) Durante el último año, en su trabajo ¿la despidieron, no le renovaron el contrato o le bajaron el salario por embarazarse?" Con respecto al HAS, a las mujeres encuestadas se les preguntó si en el último año en su trabajo, su jefe inmediato, algún directivo o compañero alguna vez: "a) ¿Le hizo insinuaciones o propuestas para tener relaciones sexuales a cambio de mejores condiciones en el trabajo?; b) ¿La acarició o manoseó sin su consentimiento?; c) ¿La obligó a tener relaciones sexuales?, y d)

¿Tomó represalias contra usted por haberse negado a sus pretensiones?" Estas preguntas, agrupadas en un índice, tienen un nivel de consistencia interna aceptable (Alfa de Cronbach = .76).

En este análisis se utilizan los datos de las mujeres que trabajaron como empleadas (25.6% de la muestra total de la Endireh 2006), obreras (1.9%) o jornaleras (.7%) durante el año anterior al levantamiento de la encuesta. El análisis no incluye a las mujeres que no trabajaron durante el periodo de referencia (58.1%), las que trabajaron por cuenta propia (11.4%), las patronas, las empleadas en negocios familiares, y las empleadas sin pago (2.3%). Es desafortunado que la Endireh 2006 no aplicara la batería de preguntas sobre HAS y discriminación por embarazo a las mujeres en el mercado laboral pero no empleadas por cuenta ajena, ya que éstas también han podido experimentarlo. De acuerdo con los datos de la Encuesta Nacional sobre Ocupación y Empleo (ENOE) correspondientes al segundo trimestre del año 2006 (INEGI, 2008), en México había 15 599 900 mujeres ocupadas. De éstas, 65% están en la categoría de trabajadoras subordinadas y remuneradas. Por lo tanto, los análisis que se presentan en este artículo representan aproximadamente a 10 179 700 mujeres.⁶

En este estudio se tienen en cuenta tres tipos de variables que hacen referencia a dos de los tres cuerpos teóricos identificados en la sección anterior, desde los cuales se han examinado las experiencias de HAS y discriminación por embarazo en el ámbito laboral. El primer grupo de variables hace referencia a características sociodemográficas (explicaciones individuales). "Edad" y "años de educación" son variables continuas expresadas en años. "Habla lengua indígena" es una variable dicotómica que adopta el valor de 1 si, en efecto, la mujer es hablante de lengua indígena y 0 en el caso contrario. "Estado civil" tiene cinco categorías: soltera, casada, unida, separada o divorciada y viuda. "Tiene hijos/as" es una variable dicotómica que mide si la mujer tiene hijos o no los tiene. "Tipo de localidad" se determina con la variable dicotómica "urbano/rural" (punto de corte: 2 500 habitantes). "Estrato socioeconómico" es una variable categórica conformada por

cuatro categorías: muy bajo, bajo, medio y alto. Esta variable, desarrollada por Echarri (2008), se basa en tres características de los hogares en que la persona está inserta: a) años de educación de los miembros del hogar; b) estatus ocupacional del miembro del hogar con el mayor potencial de ingreso basado en la media de esa ocupación, y c) servicios disponibles en el hogar, como agua o electricidad, características estructurales de la vivienda, número de personas por habitación y disponibilidad de cocina en una estancia separada²³.

El segundo bloque de variables hace referencia a las características del empleo (explicaciones organizacionales). La variable "tipo de establecimiento" captura la clase de lugar en el que la mujer está empleada: a) sector público; b) oficina de empresa privada, banco o servicios privados; c) fábrica, taller o maquila; d) comercio; e) escuela; f) otros (hogar, campo, etc.). "Antigüedad en el empleo" es una variable continua que evalúa el número de años que la mujer ha trabajado en ese sitio.

El último bloque de variables es geográfico y tiene en cuenta la región donde habita la mujer. Se han realizado varias clasificaciones geográficas de México en función de factores diversos: geográficos, políticos, sociodemográficos, culturales e históricos (ver revisión de Liverman y Cravey, 1992). La variable "región" sigue la clasificación de Bassols Batalla (1983), la cual está basada en un gran número de criterios: físicos, demográficos, económicos y políticos, en los que se destaca el rol de los procesos históricos y de la economía política en el desarrollo de las regiones. Estudios de distintas disciplinas han utilizado esta clasificación para examinar regionalmente fenómenos como salud, educación, violencia de pareja, exclusión social, políticas públicas y dinámicas del mercado laboral, entre otros. Las ocho regiones identificadas son: Noroeste (Baja California, Baja California Sur, Nayarit, Sinaloa y Sonora); Norte (Coahuila, Chihuahua, Durango y Nuevo León); Noreste (Tamaulipas y Veracruz); Centro–Norte (Aguascalientes,

²³ ²³ Álvarez de Vicencio, María Elena. *Camino a la equidad : la mujer como factor primordial de la sociedad mexicana* / María Elena Álvarez de Vicencio. México, D. F. : Partido Acción Nacional, Grupo parlamentario, 2003. 170 p. Página 17.

San Luis Potosí y Zacatecas); Oeste u Occidente (Colima, Guanajuato, Jalisco y Michoacán); Centro (Hidalgo, Morelos, Puebla, Querétaro, Tlaxcala y Estado de México); Sureste (Campeche, Chiapas, Guerrero, Oaxaca, Quintana Roo, Tabasco y Yucatán); finalmente, el Distrito Federal, que constituye en sí mismo una región. Para efectos de este trabajo, y luego de no encontrar diferencias estadísticamente significativas en los análisis preliminares entre el Distrito Federal y la región Centro del país definida por Bassols Batalla (1983), se agrupó el Distrito Federal con la región Centro.

En referencia a la estructura analítica, en la siguiente sección se presentan los datos de la prevalencia y la distribución geográfica de la discriminación por razón de embarazo y HAS. Posteriormente, se estudian los factores asociados a la experiencia de cada una de estas formas de violencia y discriminación contra las mujeres a partir de un análisis logístico multivariado.

Prevalencia de la discriminación por género en México

De acuerdo con los datos de la Endireh 2006, durante el año anterior al levantamiento de la encuesta, 11.28% de las mujeres mexicanas empleadas por cuenta ajena en el mercado laboral formal sufrió algún tipo de discriminación por razón de embarazo. Concretamente, al 10.7% de las mujeres empleadas por cuenta ajena se les requirió prueba de embarazo y 1%, a raíz del embarazo, fue despedida, no le renovaron el contrato o le bajaron el salario. Según las cifras presentadas con anterioridad, aproximadamente 1 148 270 mujeres fueron discriminadas por razón de embarazo en México durante el último año.⁷

Con respecto al HAS, la tabla 1 muestra que durante el último año, 2.8% de las mujeres reportó acoso u hostigamiento sexual. Este porcentaje se traduce en 286 049 mujeres. El 1% de todas las mujeres empleadas fue objeto de caricias o manoseos sin su consentimiento, el .7% fue violada, el 2% recibió insinuaciones o propuestas para tener

relaciones sexuales a cambio de mejores condiciones laborales, y el 1.25%, por negarse a las pretensiones (de índole sexual) de un compañero, directivo o superior jerárquico, fue objeto de represalias. La tabla 1 también incluye información acerca de quién perpetró la violencia. Los actos de violencia sexual más severa (violación) y aquellos que tienen consecuencias potenciales para el empleo o condiciones de éste tienden a ser perpetrados por superiores jerárquicos (jefes o directivos). Éste es el caso del 63.7% de las mujeres violadas, del 81.4% que sufrió represalias por negarse a pretensiones sexuales y del 65.6% de las mujeres que recibió insinuaciones o propuestas sexuales a cambio de mejores condiciones de trabajo. Estos datos, aunque relevantes, son parciales, ya que la encuesta no indagó sobre la totalidad de eventos de HAS de los que fueron objeto las mujeres durante el periodo de referencia, ni la identidad de los perpetradores en el caso de que hubiera habido más de uno. Presumiblemente, la mujer reportó la identidad del individuo que perpetró el último acto o el que más la afectó.

Una de las preguntas que surge invariablemente en el análisis científico de ciertos fenómenos sociales, como la violencia hacia las mujeres, hace referencia a la distribución homogénea o heterogénea del mismo en el territorio de un país. Investigaciones previas sobre México han señalado la heterogeneidad de la equidad de género y la desigual distribución territorial del fenómeno de la violencia de pareja por entidad federativa (Frías, 2008a, 2008b y 2009). En el caso de la discriminación y la violencia sexual contra las mujeres en el ámbito laboral, hay diferencias numéricamente significativas en el porcentaje de mujeres que son objeto de violencia según entidad federativa.

La primera columna de la tabla 2 muestra el porcentaje de mujeres discriminadas por motivos de embarazo según entidad federativa. Los datos muestran heterogeneidad con respecto a la prevalencia de la discriminación por embarazo por entidad federativa. Hay estados donde la discriminación por motivo de embarazo es inferior al 8% (Baja California Sur, Colima y Zacatecas), mientras que en otros (Baja California y Chihuahua) a más de una de cada cinco mujeres le fue requerida prueba de embarazo para acceder al puesto

de trabajo, fue despedida, no le renovaron el contrato o le bajaron el sueldo por estar embarazada. En el caso del HAS (segunda columna de la Tabla 2), también se observan importantes diferencias por entidad federativa. En estados como Coahuila o Nuevo León, poco más del 1% de las mujeres reportó haber sido objeto de insinuaciones o propuestas para tener relaciones sexuales a cambio de mejores condiciones en el trabajo, haber sido acariciada o manoseada sin su consentimiento, haber sido violada, o haber sido objeto de represalias por haberse negado a las pretensiones de índole sexual de un compañero o superior jerárquico. En el otro extremo, este porcentaje es cercano al 4% en estados como Guerrero, Querétaro o Tabasco.

Con excepción de algunos estados, como Baja California, no necesariamente hay una correlación positiva entre ambos tipos de violencia. Por ejemplo, si bien Chihuahua es el segundo estado donde las mujeres reportan mayor discriminación por motivo de embarazo (20.71%), también es uno de los estados donde se reporta menor HAS (1.86%). Otros casos que ilustran esta argumentación son los de Jalisco o Querétaro, ya que aunque son estados promedio en relación con el porcentaje de mujeres discriminadas por embarazo en el ámbito laboral, son dos de las entidades federativas con porcentajes más altos de HAS. Como se verá a continuación, con probabilidad estas distinciones pueden explicarse a partir de las características de los establecimientos donde se insertan las mujeres y diferencias en la infraestructura productiva de las entidades federativas, así como el grado de (des)igualdad estructural de género en las mismas.

El tipo de establecimiento en el que la mujer está empleada se asocia significativamente a la experiencia de discriminación por razón de embarazo: casi una de cada cuatro mujeres (23.75%) que trabajan en fábricas, talleres o maquilas, alrededor del 15% en el sector público y en el sector educativo, 11.55% en el sector privado, para alcanzar el porcentaje más bajo (7.78%) en el sector comercio. Sin embargo, el tiempo que lleva la mujer empleada en ese establecimiento no está asociado a sufrir discriminación por razón de embarazo. Finalmente, la región en la que reside la mujer también está relacionada con la

discriminación por embarazo: más del 15% de las mujeres de las regiones Norte y Noroeste, entre 9% y 13% en las zonas Noreste, Sureste, Centro/Distrito Federal, 8.69% en el Centro–Norte, para alcanzar el porcentaje más bajo —pero considerable— en la región Occidente del país: 8.22%.

4.4 Los elementos fundamentales para lograr equidad de género dentro de las empresas mexicanas

Formalmente, el Estado mexicano protege los derechos de las mujeres, ya que tanto en las convenciones y los tratados internacionales suscritos como en la legislación federal y estatal se encuentran diversos cuerpos normativos que protegen a las mujeres de la violencia y la discriminación que sufren en diversos ámbitos y relaciones, incluyendo el laboral. Sin embargo, esta investigación concluye que en el último año, 11.28% de las mujeres mexicanas empleadas por cuenta ajena fueron discriminadas por razón de embarazo y 2.83% fueron objeto de HAS. Es decir, solamente en el transcurso de un año —el previo al levantamiento de la Endireh 2006—, más de 1 100 000 mujeres empleadas sufrieron discriminación por razón de embarazo, y más de 286 000 fueron objeto de HAS en el ámbito laboral. Posiblemente estas cifras sean conservadoras, ya que de contar con un instrumento específico para examinar estas formas de violencia (Fitzgerald, Gelfand y Drasgow, 1995; Fitzgerald, Magley, Drasgow y Waldo, 1997; Gruber, 1992), la prevalencia aumentaría. La mayor contribución de este artículo, con todas las limitaciones que se mencionan a continuación, es el análisis de la prevalencia y los factores asociados a la discriminación por embarazo y HAS en el ámbito laboral en México.

Esta investigación adopta una definición conductual del HAS y de discriminación por embarazo. Utilizando como marco teórico dos de las principales perspectivas para explicar la violencia contra las mujeres en el ámbito laboral (teorías individuales y teorías organizacionales), se han identificado algunos de los factores asociados a las experiencias de discriminación por embarazo y HAS. En el caso de la discriminación por embarazo, el

hecho de que a medida que aumenta la edad de la mujer disminuya el riesgo relativo de que ésta haya sido objeto de discriminación por embarazo lleva a una explicación biológica. Las mujeres con mayores niveles de educación reportan un mayor riesgo de ser discriminadas por este motivo. Aunque es posible que este hecho esté relacionado con el tipo de ocupaciones y trabajos en los que están insertas las mujeres, también cabe considerar la hipótesis alterna de que, a medida que aumenta la educación, también se incrementa el reconocimiento o catalogación de determinadas prácticas como discriminatorias.

Uno de los principales hallazgos de esta investigación versa sobre el tipo de establecimiento donde las mujeres están empleadas. Teóricamente, el sector público constituye uno de los ámbitos en que las mujeres gozan de mayor igualdad, tanto en acceso como en términos de salarios (Panizza y Zhen-Wei Qiang, 2005). No obstante, las mujeres mexicanas empleadas en oficinas de dependencias públicas o en escuelas presentan uno de los mayores riesgos relativos de sufrir discriminación por embarazo, sólo superado por el de las mujeres empleadas en fábricas, talleres o maquilas.

Esta conclusión también sugiere que el sector público mexicano muestra un comportamiento diferente del sector gobierno de otros países. Futuras investigaciones precisan el examen de las dinámicas tras este fenómeno y dilucidar si estas prácticas de violencia en contra de las mujeres tienen lugar en todos los niveles de gobierno y a qué tipo de mujeres afectan. Es importante mencionar que la lógica de la maximización de beneficios a la que se hacía referencia en las teorías organizacionales no necesariamente se puede aplicar al sector público mexicano, ya que teóricamente este sector tiene funciones redistributivas y de maximización de bienestar. Queda pendiente, entonces, examinar cómo la (precaria) situación financiera de las administraciones públicas (especialmente la local) podría estar generando que el sector público mexicano (o una parte de éste) tenga este tipo de comportamientos. Se precisa también estudiar la cultura organizacional y las actitudes de las personas responsables de la contratación en el sector

público. Es factible que sus actitudes y decisiones estén en gran medida influidas por el entorno patriarcal.

Con respecto al HAS, después de controlar por otros factores en el modelo, todas las mujeres empleadas tienen el mismo riesgo de haber sido objeto de HAS con independencia de su educación, condición de hablante de lengua indígena, años de experiencia en su empleo o estrato socioeconómico. Aquellas mujeres que carecen de pareja actualmente, pero que en algún momento la tuvieron (separadas/divorciadas y viudas), tienen un riesgo mayor. Esta evidencia apoya la tesis de la disponibilidad. El diseño de políticas públicas para prevenir y atender la problemática del HAS ha de prever acciones específicas según el estado civil de la mujer.

Al igual que sucedía en el caso de la discriminación por razón de embarazo, las oficinas del sector público representan para las mujeres un mayor riesgo de sufrir HAS que cualquier otro tipo de establecimiento (con excepción de las empleadas en el sector comercio). Estos datos sugieren que es precisamente en el ámbito de donde han de emanar las políticas públicas y los programas para atajar la problemática de la violencia de género donde el fenómeno de la discriminación por embarazo y HAS se produce en gran medida. Por lo tanto, tendrían que implementarse medidas específicas en el sector público.

La región geográfica donde reside la mujer es un factor importante para explicar sus experiencias de discriminación por razón de embarazo y HAS. Investigaciones previas han argumentado que el clima de igualdad–desigualdad estructural entre hombres y mujeres a nivel de entidad federativa incide en la explicación de ciertos fenómenos, como la violencia de pareja (Frías, 2009). Investigaciones futuras tendrán que examinar si también es el caso de los dos fenómenos objeto de esta investigación. Una hipótesis alternativa, o quizá complementaria a ésta, es la de la difusión, ya que incluso tras incluir variables sobre el tipo de establecimiento donde están empleadas las mujeres, la región geográfica emerge como una variable con poder explicativo significativo. Esto podría sugerir que las prácticas

de determinados establecimientos (como las maquilas o fábricas) se extienden a otro tipo de establecimientos de la zona o región.

La identificación y el ulterior análisis de la discriminación por razón de embarazo y el HAS no están exentos de dificultades. Las pruebas de embarazo o preguntar si una mujer está embarazada como parte del protocolo de la entrevista previa a la contratación son una práctica común, lo cual se refleja en el reducido número de mujeres que denuncian estas prácticas. De igual forma, las bromas sexuales o acercamientos sexuales son vistos por muchos hombres y mujeres como una forma de cortejo (González Ascencio, 1993). En México hay cierto rechazo a hablar sobre HAS, se piensa que es una idea importada de Estados Unidos, y que "aquí en México, hombres y mujeres simplemente 'coquetean'" (Cooper, 2001: 17). Es asimismo común la minimización de las acciones potencialmente constitutivas de HAS, ya que algunos hombres incluso argumentan que la mujer "debería sentirse halagada".

Uno de los mayores problemas en la investigación sobre acoso/hostigamiento sexual consiste en determinar si comportamientos objetivos como los que se han estudiado en este artículo son conceptualizados como HAS por las mujeres. Esta investigación tiene asimismo algunas limitaciones asociadas al uso de datos secundarios, ya que los reactivos incluidos en la Endireh 2006 utilizados para construir las variables dependientes son reducidos. Otra de las limitaciones hace referencia a que la encuesta no realizó la batería de preguntas sobre violencia en la esfera laboral a las mujeres empleadas por cuenta propia, empleadoras o que no percibían salario. Conceptualmente, algunas de estas mujeres también pueden ser objeto de estas dos formas de violencia. Por lo tanto, muy probablemente las cifras presentadas en esta investigación sean conservadoras.

Futuras investigaciones e instrumentos de recogida de datos han de adoptar definiciones más precisas de HAS, y han de adaptar escalas, conceptos e instrumentos ya utilizados en otros países. Éstos, convenientemente validados y adaptados a la realidad mexicana,

pueden constituir excelentes herramientas para el análisis de estas dos formas de violencia en México. Queda asimismo pendiente para futuras investigaciones, y en función de la disponibilidad de datos orientados teóricamente, ahondar en el análisis de este fenómeno teniendo en cuenta otros factores organizacionales, socioestructurales/culturales e individuales.

Finalmente, los datos presentados en este trabajo muestran que los poderes públicos han de continuar trabajando para dar cumplimiento a los compromisos formales de promover la igualdad entre hombres y mujeres y de proteger a las mujeres de cualquier forma de violencia. El fenómeno de la violencia contra las mujeres en el ámbito laboral, expresado a partir de la discriminación por razón de embarazo y el HAS, continúa siendo una experiencia común para un porcentaje nada desdeñable de mujeres mexicanas. Estas manifestaciones de violencia deben ser conceptualizadas como parte de la violencia sistémica y estructural que viven las mujeres como resultado de las desigualdades de género de la sociedad actual²⁴.

El empoderamiento de las mujeres es un proceso deseable, y sin duda necesario, que contribuye claramente al bienestar individual y familiar, a la salud y al desarrollo social (World Bank, 2000; sen y Batliwala, 1997; United Nations, 1995).

El empoderamiento se refiere "al proceso por el cual aquellos a quienes se les ha negado la posibilidad de tomar decisiones de vida estratégicas adquieren tal capacidad" (Kabeer, 1999). Cuando hablamos de empoderamiento femenino, nos referimos "tanto al proceso, como al resultado del proceso a través del cual las mujeres ganan un mayor control sobre los recursos intelectuales y materiales, y desafían la ideología del patriarcado y la discriminación por género" (Batliwala, 1994). Por definición, debe proporcionar acceso y control de los recursos necesarios y poder, de tal manera que las mujeres puedan tomar

²⁴ Lopez Gonzalez, Ana Maria. *Mujeres y poder laboral. Mujeres profesionistas dentro del campo laboral en Mexico: una perspectiva de genero*. Tesis Licenciatura (Licenciado en Ciencias de la Comunicacion)-UNAM, FCPyS. Mexico, 2006. 202 p. Página 20.

decisiones informadas y adquirir control sobre sus propias vidas (Kishor, 2000). La posibilidad de tomar estas decisiones se basa, según Kabeer (1999), en tres elementos, indivisibles e interrelacionados: recursos, agencia y logros. Los recursos son identificados no sólo como recursos materiales, sino también humanos y sociales.

Como bien señalan Deere y León (2002), el empoderamiento no es un proceso lineal, con un principio y un fin claramente definido y común para todos los individuos, en este caso las mujeres, sino que es un proceso que se experimenta de manera diferenciada y de alguna manera única por cada individuo, y se define y desarrolla en función de la historia personal y del contexto de cada quien. En tal sentido, podemos plantear que el empoderamiento puede ocurrir por efectos de experiencias diversas, tales como procesos educativos, organizativos, laborales, etcétera.

Uno de los elementos que puede ir asociado al empoderamiento de las mujeres¹ es la disponibilidad de recursos (económicos y sociales). La relación que se establece entre empoderamiento y recursos es en realidad bidireccional. Se presume que el acceso y disponibilidad de recursos facilita el empoderamiento de las mujeres, a la vez que el empoderamiento les da acceso a más y nuevos recursos.

Respecto del componente económico del empoderamiento, Stromquist (1995) plantea que si bien el trabajo fuera de la casa representa a menudo una doble carga, el acceso a este tipo de trabajo incrementa la independencia económica y, por tanto, la independencia en general.

La propiedad de la tierra, y en general de bienes económicos, por parte de la mujer no sólo mejora su capacidad de negociación en el hogar, sino también, potencialmente, fuera de éste, es decir, en la comunidad y en la sociedad (Agarwal, 1994; Deere y León, 2002). La propiedad de bienes económicos se relaciona con la capacidad y la habilidad de las

mujeres de actuar de manera autónoma o de poder expresar sus propios intereses en las negociaciones que afectan sus propias vidas y/o las de sus hijos (Deere y León, 2002).

La posición de resguardo, término ampliamente utilizado en la economía feminista, se refiere a los recursos externos que dotan de poder de negociación a un individuo en una relación o asociación (Agarwal, 1994 y 1997). Se trata de las opciones (factores y recursos) externas que determinan, por ejemplo, qué tan bien estaría una persona fuera de la relación de pareja. La propiedad de la tierra por parte de las mujeres campesinas fortalece su posición de resguardo y su poder de negociación frente a sus parejas. En el caso de las mujeres urbanas, la vivienda aparece, según la bibliografía, como un bien de particular relevancia para su posición de resguardo (León, 2008). En la medida en que los bienes de propiedad son un elemento privilegiado para la definición del poder de negociación de los individuos, representan también un aspecto central en el proceso de empoderamiento de las mujeres (León, 2008).

Para Blumberg (2005) promover el control relativo de las mujeres sobre los ingresos y otros recursos económicos es una suerte de fórmula mágica que facilita tanto la igualdad de género como la riqueza y bienestar de las naciones. Las mujeres con poder económico ganan mayor igualdad y control sobre sus propias vidas (Blumberg, 1984), contribuyen directamente al capital humano de sus hijos (nutrición, salud y educación) y a la riqueza y bienestar de las naciones e indirectamente al crecimiento del producto interno bruto de sus países a través de una reducción de su fecundidad y la de sus hijas educadas (Blumberg, 2005).

Sin embargo, las asociaciones que se establecen entre un mayor acceso a recursos económicos y sociales y el empoderamiento de las mujeres no son siempre favorables o claras. En el caso de México se han reportado hallazgos contradictorios respecto de los efectos del trabajo extra-doméstico de las mujeres y sus relaciones de poder en el hogar; mientras algunos estudios han reportado mayor poder en la toma de decisiones familiares

de las mujeres que trabajan (García y Oliveira, 1994; Chant, 1991; Benería y Roldán, 1987), otros estudios no encuentran evidencias significativas de esa relación (Casique, 2001; Casique, 2003).

Los significados e interpretaciones culturales que se dan de la actividad económica de las mujeres, y en general del acceso y manejo de recursos por parte de éstas, constituyen un elemento clave para la definición de la naturaleza del vínculo entre recursos y empoderamiento femenino. En contextos donde el control de los recursos permanece asociado exclusiva o fundamentalmente a la figura masculina, la relación entre acceso a recursos y empoderamiento femenino se manifiesta de manera particular a través de la violencia de pareja, como mecanismo que expresa las profundas desigualdades de género que persisten.

De ahí que, además de los vínculos que pueden establecerse entre recursos y poder de decisión de las mujeres, es también importante considerar las asociaciones potenciales que pueden establecerse entre recursos en manos de las mujeres y violencia de género. "Debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado" (Convención de Belém do Pará, 1994).

La violencia contra las mujeres por parte de la pareja se manifiesta a través de cuatro formas fundamentales de violencia: la violencia emocional (que se refiere a todo tipo de violencia verbal o conductual —acción u omisión— ejercida con el fin de intimidar, controlar o desvalorizar a la mujer), la violencia física (toda acción que cause daño a la integridad física de la mujer), la violencia sexual (todo acto u omisión que amenaza o daña la integridad y la libertad sexual de la mujer) y la violencia económica (toda acción orientada a controlar el acceso a ingresos o recursos económicos de la mujer)²⁵.

²⁵ Zabludovsky Kuper, Gina. *Presencia de la mujer empresaria en México*. México : Centro de Investigación y Docencia Economicas, Division de Estudios Políticos, 1993. 43 p. Página 122.

Existe abundante bibliografía que sostiene que el empoderamiento económico de las mujeres las protege de la violencia de género, lo que representaría otro beneficio derivado de dicho proceso (Ghuman, 2001; Kabeer, 1998; Rao, 1997; Koenig et al., 2003; Sa, 2004). La violencia de género encuentra su origen y razón de persistencia en el conjunto de normas y valores sociales que sustentan una prevalencia o dominación masculina y una asimetría institucionalizada de poder entre hombres y mujeres. La existencia de marcadas normas de género, las cuales establecen los roles socialmente aceptables para hombres y mujeres, proporciona la justificación social para el uso de la violencia en la pareja, cuando alguno de sus integrantes —mayoritariamente la mujer— no cumple con dichos roles socialmente asignados, o de alguna manera trasgrede las normas ante los ojos de su compañero (Heise, Ellsberg y Gottemoeller, 1999; García y Oliveira, 2006).

Desde hace tiempo se ha señalado que la violencia de pareja tiene mayor probabilidad de ocurrir cuando la mujer está en una posición de dependencia y tiene opciones limitadas en términos de permanecer o terminar la relación (Gelles, 1974; Goode, 1971; Kalmus y Straus, 1982). La dependencia económica de las mujeres (medida a través de si la mujer está empleada o no, tiene hijos pequeños y gana 25% o menos del ingreso familiar) y la carencia de acceso a apoyo social están positivamente asociadas con violencia física severa (Kalmus y Straus, 1982; Yount, 2005). Existen además evidencias que sugieren que el control de las mujeres sobre los recursos financieros está negativamente asociado con la probabilidad de violencia sexual (Gage y Hutchinson, 2006). También la participación en programas de crédito en áreas rurales de Bangladesh se tradujo, para esas mujeres, en una reducción en dos tercios del riesgo de violencia física, comparado con las mujeres que no participaron en esos programas (Schuler et al., 1996).

Sin embargo, este control de recursos e ingresos por parte de las mujeres no está exento de conflictividades. Cuando la propiedad y los recursos en manos de las mujeres no

encaja con las prescripciones sociales, pueden plantearse conflictos y tensiones dentro de los hogares y en las parejas. Ello es particularmente evidente en situaciones en las que los recursos de las mujeres exceden los de sus parejas, lo que puede ser interpretado por éstos como un desafío o una ruptura con su autoridad y poder, y tal situación puede incitar al recurso de la violencia para restablecer su dominio (García, 1998; Connell, 1995; Thoits, 1992; MacMillan y Gartner, 1999; Castañeda, 2000).

Es así que se han observado casos de violencia agravada entre las participantes de programas de micro-créditos (Schuler et al., 1998). También se ha planteado que la propiedad de la tierra por parte de la mujer puede, en determinadas circunstancias, convertirse en causa de conflicto doméstico porque es un desafío a las relaciones de poder (Deere y León, 2002).

A su vez, los incrementos en el poder de decisión de las mujeres se agregan como otro elemento que en un momento dado puede aumentar la vulnerabilidad de las mujeres a la violencia de pareja. Desde las teorías feministas, se plantea que una mayor igualdad en cuanto a poder de decisión entre los cónyuges conlleva una reducción en el abuso hacia la mujer (sa, 2004), en tanto que el empoderamiento de la mujer presupone un proceso de cambio en las relaciones patriarcales, con lo cual la coerción (y la violencia) del hombre sobre la mujer dejaría de existir (Batliwala, 1994 citada en Magar, 2003; Morrison, Ellsberg y Bott, 2004). Pero desde la perspectiva de las teorías de inconsistencia de estatus, el poder de decisión es parte de los recursos de cada miembro en la pareja, y los cambios en la distribución tradicional del poder de decisión del hombre (al tener la mujer un mayor poder de decisión y dejar de ser absoluto el poder de decisión del hombre) pueden ser interpretados por los hombres como una amenaza a su estatus, amenaza ante la cual podrían reaccionar con violencia (yick, 2001; Anderson, 1997; García y Oliveira, 2008).

Para el caso de México, en trabajos previos (Casique, 2005; Casique, 2008) hemos documentado evidencias de una relación negativa (aunque no lineal) entre poder de

decisión de las mujeres y riesgo de violencia, donde las mujeres con niveles intermedios de poder de decisión son las que registran los menores riesgos de violencia, en tanto que las de mayor nivel registran los mayores riesgos de violencia.

Presumimos entonces que la vinculación entre recursos y propiedad en manos de las mujeres con el riesgo de violencia de pareja puede darse por dos vías. Por un lado, tendríamos el efecto directo que ejercería la disponibilidad de determinados recursos sobre la posibilidad de sufrir violencia por parte del esposo o compañero. Dicho papel podría ser protector (posición de resguardo) y/o potenciador (cuando representa una ruptura o desafío con el orden imperante) de la violencia de género en la pareja. Por otro lado, la disponibilidad de recursos incrementaría potencialmente el poder de decisión de las mujeres que, a su vez, incide, positiva o negativamente, dependiendo del contexto cultural, en el riesgo de violencia de la pareja. Es decir, el empoderamiento de la mujer en un contexto patriarcal introduciría situaciones de inconsistencia entre la nueva relación de poder hombre–mujer en la pareja y las normas sociales prevalentes, lo que podría llevar a situaciones conflictivas y al uso de violencia por parte del hombre como medio de preservar el control.

En el caso de México, es muy poco lo que se ha investigado hasta ahora en torno al vínculo entre bienes, propiedad y empoderamiento de las mujeres. y es en este sentido que nuestro trabajo intenta contribuir. Nos interesa definir la naturaleza del vínculo que se da entre diversos tipos de recursos y el nivel de empoderamiento de las mujeres. y a la vez, queremos explorar el vínculo entre recursos y empoderamiento con el riesgo de violencia por parte de la pareja.

El empoderamiento femenino es un proceso multidimensional y creemos que el hecho de que una mujer pueda tener un alto nivel de empoderamiento en uno(s) de tales elementos, por ejemplo en cuanto a libertad de movimiento, pero al mismo tiempo un bajo nivel en otro —como poco poder de decisión—, es un aspecto que sin duda contribuye a la

dificultad para comprender los vínculos que se establecen entre los procesos de empoderamiento de las mujeres y sus recursos y propiedades. De ahí la necesidad de abordar esta relación distinguiendo entre los diversos indicadores del empoderamiento, a fin de establecer las particularidades de la relación que se da entre los recursos y cada dimensión específica del empoderamiento de la mujer. En el marco de este trabajo limitaremos el análisis de la relación entre recursos y empoderamiento de la mujer a una sola dimensión del empoderamiento: el poder de decisión de las mujeres en el ámbito familiar.

Consideramos además relevante indagar no sólo en lo tocante al papel de los recursos económicos (ingreso por trabajo, ingreso por otras fuentes, propiedad de la casa), sino también de los recursos sociales (como redes sociales que puedan proveer apoyo y ayuda a la mujer y grupos de pertenencia) como elementos facilitadores o no del empoderamiento de las mujeres²⁶.

²⁶ Kozmetsky, Ronya. *La mujer en los negocios* / Ronya kozmetsky ; tr. Ofelia Castillo. Buenos Aires : J. granica : J. vergara, c1989. 182 p. Página 25.

FUENTES DE CONSULTA

BLOGRAFÍA

- Gutiérrez Sandoval, Hilda Alejandra. *Mujer y trabajo: estudio sobre la subjetividad*. México : El autor, 1990. Tesis Licenciatura (Licenciado en Psicología) UNAM, Facultad de Psicología. 148 p.
- Casiano Jaimes, Evelin Odette. *Mujer y madre: Concepto de Sí Misma, Trascendencia e Impacto Social: Una Propuesta de Trabajo bajo un Enfoque Gestalt*. México, 2009. 101 p.
- Caamal Maldonado, Velia Araceli. *Mujeres atendiendo mujeres*. Tesis Licenciatura (Licenciado en Psicología)-UNAM, Facultad de Psicología. Mexico : El autor, 2005. 186 p. : il.
- Limon Gonzalez, Jose Briam. *Mujeres dentro de la organización laboral: identidad de genero y liderazgo*. Tesis Licenciatura (Licenciado en Psicología)-UNAM, Facultad de Psicología. Mexico : El autor, 2006. 137 p. : il.
- Samano Jimenez, Alejandra. *Mujeres ejecutivas: ¿discriminación de género?*. Tesis Licenciatura (Licenciado en Psicología)-UNAM, Facultad de Estudios Superiores Iztacala. Mexico : El autor, 2005. 198p.
- Fuentes Valdivieso, Rocio. *Mujeres empresarias en los sectores rurales*. Tesis Doctorado (Doctorado en Antropología)-UNAM, Facultad de Filosofía y Letras. Mexico : El autor, 2006. 254 p.
- Tunon Pablos, Esperanza. *Mujeres en escena de la tramoya al protagonismo: el*

quehacer político del movimiento amplio de mujeres en México: 1982-1992. Tesis Doctorado (Doctorado en Sociología)-UNAM, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales. México : El autor, 1994. 245 p.

- Avila Guerrero, Grissel. Mujeres que empoderan mujeres: identidad de género y estrategias. Tesis Licenciatura (Licenciado en Psicología)-UNAM, Facultad de Psicología. México, 2007. 161 p.
- Reyes Álvarez, María Concepción. Mujeres profesionistas frente a la violencia que padecen dentro de su relación de pareja: develando la tolerancia. Tesis Maestría (Maestría en Trabajo Social)-UNAM, Escuela Nacional de Trabajo Social. México, 2010.
- Rosete Mohedano, María Guadalupe. Mujeres universitarias con estudios de posgrado : Innovadoras, expertas, solidarias, defensoras y adaptativas/aceptativas : su carácter social. Tesis Doctorado (Doctorado en Ciencias Políticas y Sociales)-UNAM, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales. México, 2007.
- Lopez Gonzalez, Ana María. *Mujeres y poder laboral. Mujeres profesionistas dentro del campo laboral en México: una perspectiva de género*. Tesis Licenciatura (Licenciado en Ciencias de la Comunicación)-UNAM, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales. México, 2006. 202 p.

LIBROS ELECTRÓNICOS E IMPRESOS

- *¿Cuánto cuesta la pobreza de las mujeres?: Una perspectiva de América Latina y El Caribe = The human cost of women's poverty: perspectives from Latin America and the Caribbean*. México : UNIFEM, 1995. 161 p.
- *The Future of female-dominated occupations*. Paris: OECD, c1998. 247 p.

- *La igualdad de la mujer y la violencia de género en la sociedad informada/* coordinadora, Ma. Nieves García. Madrid : Universidad Rey Juan Carlos, Servicio de Publicaciones: Dykinson, 2007. 174 p.
- Osho, 1931-1990. *El libro de la mujer : sobre el poder de lo femenino*. Madrid: Debate, c1999, 236 p.
- Johnson, Tory. *Mujeres al Poder: una guía para el desarrollo profesional /* Tory Johnson, Robyn Freedman Sp. Barcelona : Gestión 2000, c2005. 246 p.
- Viscarra Bordi, Ivonne. *Género y poder : diferentes experiencias, mismas preocupaciones*. Toluca, Edo. de Mex. : UAEM, Dirección de Vinculación Investigación-Sociedad ; México, D.F. : UNAM, PUEG, 2005. 273 p.
- *Las Mujeres y el poder : representaciones y practicas de vida /* Ana I. Cerrada Jimenez, Cristina Segura Graiño, editoras. Madrid : Asociación Cultural Al-Mudayna, 2000. 379 p.
- Cunha-Giabbai, Gloria da. *Pensadoras de la nación /* Gloria da Cunha. Madrid : Iberoamericana ; Frankfurt am Main : Vervuert , 2006. 172 p.
- Langbroek, Joke. *Poder, independencia y desarrollo : un desafío para las mujeres en actividades colectivas de generacion de ingresos /* Joke Langbroek ; ed. Teresa Ruiz. [Nicaragua] : Fundación Puntos de Encuentro, c1998. 83 p.
- *Women and power : fighting patriarchy and poverty /* Janet Townsend ... [y otros]. London : Zed, 1999. 224 p.
- Álvarez de Vicencio, Maria Elena. *Camino a la equidad : la mujer como factor primordial*

de la sociedad mexicana / María Elena Álvarez de Vicencio. México, D. F. : Partido Acción Nacional, Grupo parlamentario, 2003. 170 p.

- Seminario Nacional De La Federación Mexicana De Universitarias (2 : México). *La condición de la mujer mexicana : Memoria del ii seminario nacional de la federación mexicana de universitarias* / Patricia Galeana, comp. Mexico, D.F. : UNAM, Gobierno del estado de puebla, 1992. 387 p.
- Bonifaz de Novelo, Maria Eugenia. *La mujer mexicana : Análisis histórico* / Ma. Eugenia Bonifaz de novelo. México : [editor no identificado], 1978. 166 p.
- Sánchez Olvera, Alma Rosa. *La mujer mexicana en el umbral del siglo XXI* / Alma Rosa Sánchez Olvera: UNAM, Escuela Nacional de Estudios Profesionales Acatlán, 2003. 178 p.
- Pedrero Nieto, Mercedes. 2004. *Género, trabajo doméstico y extradoméstico en México. Una estimación del valor económico del trabajo doméstico*. Estudios Demográficos y Urbanos 19: 413–446.
- Rendón, Teresa. 2003. *Empleo, segregación y salarios por género*. En Situación del trabajo en México, editado por E. de la Garza y C. Salas, 129–150. México: Plaza y Valdés–IET.
- Rotundo, Maria. 2001. *A meta-analytic review of gender differences in perceptions of sexual harassment*. Journal of Applied Psychology 86: 914–922.
- Salzinger, Leslie. 2000. *Manufacturing sexual subjects: 'Harassment', desire and discipline on a maquiladora shopfloor*. Ethnography 1: 67–92. [Links]

- Secretaría de Desarrollo Social. 2005. *Primera Encuesta sobre Discriminación en México*. México: Sedesol
- Olamendi Torres, Patricia. *Las Mujeres en la legislación mexicana* / Patricia Olamendi Torres ; colaboración, Carla Alicia Arrieta Rojas, Elizardo Rannauro Melgarejo, Jorge Urbina Cabrales. México, D. F. : Porrúa, 2006. 2 v.
- Zabludovsky Kuper, Gina. *Presencia de la mujer empresaria en México*. México : Centro de Investigación y Docencia Economicas, Division de Estudios Políticos, 1993. 43 p.
- Kozmetsky, Ronya. *La mujer en los negocios* / Ronya kozmetsky ; tr. Ofelia Castillo. Buenos Aires : J. granica : J. vergara, c1989. 182 p.