

00661



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA  
DE MEXICO

---

---

PROGRAMA DE POSGRADO EN CIENCIAS DE LA ADMINISTRACION

LA INEQUIDAD EN CUESTION DE GENERO: UN ANALISIS  
SOBRE CONTRATACION, CAPACITACION, REMUNERACION  
Y NIVELES JERARQUICOS, EN LOS CASOS DE LA  
PROCURADURIA GENERAL DE LA REPUBLICA Y LUZ  
Y FUERZA DEL CENTRO

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL GRADO DE  
MAESTRO EN ADMINISTRACION

(ORGANIZACIONES)

P R E S E N T A

MARTHA DELIA FERNANDEZ CRUZ

TUTOR: DR. JUAN MARTIN SANDOVAL DE ESCURDIA



MEXICO, D.F.

2004

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



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

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

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

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

ESTA TESIS NO SALE  
DE LA BIBLIOTECA

*"La igualdad de la mujer debe ser un componente central de cualquier intento de resolver los problemas sociales, económicos y políticos del mundo. En consecuencia, si en el pasado las mujeres lucharon para que la igualdad entre los géneros formara parte del temario de la comunidad internacional, la igualdad entre los géneros es hoy uno de los principales factores que conforman ese temario".*

**Kofi Annan, Secretario General de las Naciones Unidas**



## ÍNDICE

	pág.
Introducción.....	2
Metodología.....	9
Capítulo 1. Marco teórico.....	15
1.1. Teoría de la Equidad.....	15
1.2. Inequidad en cuestión de género.....	27
Capítulo 2. Antecedentes de la situación de la mujer en el ámbito laboral.....	31
Capítulo 3. Análisis de la inequidad en cuestión de género en el ámbito laboral en los casos de la Procuraduría General de la República (PGR) y Luz y Fuerza del Centro (LyF).....	75
3.1. Caso PGR.....	75
3.2. Caso LyF.....	115
3.3. Influencia de la inequidad en cuestión de género, en el desarrollo integral de las mujeres trabajadoras.....	132
3.3.1. Contratación.....	132
3.3.2. Capacitación.....	133
3.3.3. Remuneración.....	136
3.3.4. Niveles jerárquicos.....	139
3.4. Equidad de género en el ámbito laboral y su relación con la competitividad de las organizaciones.....	145
3.4.1. Contratación.....	145
3.4.2. Capacitación.....	146
3.4.3. Remuneración.....	147
3.4.4. Niveles jerárquicos.....	149
Capítulo 4. Conclusiones y propuestas para lograr una mayor equidad de género en las organizaciones.....	153
Bibliografía.....	175
Anexos.....	178

# INTRODUCCIÓN

En todas las sociedades conocidas ha existido una división del trabajo en función del sexo y esta división ha conllevado en muchos casos a un sometimiento de las mujeres, y aunque la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo ha aumentado en forma sostenida desde 1950, se han acentuado las desigualdades fundadas en el género, en cuanto a la remuneración y las condiciones de trabajo.

Por ejemplo, el concepto del hombre como "cabeza de familia" implicó por mucho tiempo la no consideración, para efectos laborales, de las mujeres que trabajan sin remuneración en negocios familiares, propiedades agrícolas, etc., por lo que en las estadísticas aparecen como "población inactiva". En este mismo sentido, las labores domésticas no se consideran "trabajo" y, dado que en gran parte estas labores son realizadas por mujeres, se les ha excluido de la fuerza laboral.

Así, las mujeres continúan tropezando con barreras que se oponen a su potenciación económica y a sus actividades empresariales. Entre esos obstáculos se incluyen la discriminación en la educación, la capacitación, la contratación, los niveles de remuneración y frecuencia de promoción inferiores por igual trabajo; así como mayores responsabilidades domésticas.

Algunos de los aspectos más característicos de la situación laboral de la mujer en México, son:

1. Existe un incremento en la participación de la mujer en lo que se refiere a la población económicamente activa (PEA). (1993 el 30.93% eran mujeres y el

69.07% hombres, mientras que para 2003 el 34.30% son mujeres y el 65.70%, hombres)<sup>1</sup>. En entidades como el D.F., donde la tasa de actividad laboral de las mujeres es de las más altas, alrededor del 40% según INEGI, se observa que alrededor del 86.7% de la PEA femenina se ubica en el sector servicios, siendo éste el generador de casi tres cuartas partes del producto total del D.F., aunque la mayor parte de estos servicios se ofrezca a través de mecanismos informales<sup>2</sup>.

2. El incremento en la participación de la mujer en el mercado laboral no se ha traducido, en general, en mayores ingresos aún cuando la mujer haya ganado terreno en las ocupaciones profesionales y técnicas.
3. La situación económica de la mujer ha cambiado, porque se observa que varias de ellas son ahora cabezas de familia:
  - Las mujeres divorciadas participan en 71.4% en la PEA y las mujeres separadas, en un 63.4%.
  - 13 de cada 100 mujeres no reciben ingreso por su trabajo, mientras que 7 de cada 100 hombres se encuentran en esta situación.
  - No obstante el incremento en la participación de la mujer en las actividades económicas, existe aún el rol tradicional del hombre como “proveedor” (30.4%) y de la mujer como “ama de casa” (47.8%).<sup>3</sup>
4. Si bien existe heterogeneidad en los empleos de las mujeres, en los grupos ocupacionales y en las condiciones de trabajo, en términos generales el empleo femenino tiende a concentrarse en trabajos de baja remuneración, en labores parciales y no calificadas, a domicilio y domésticas, en trabajos a tiempo parcial, interinos o por temporada en empleos de corta duración o

---

<sup>1</sup> Población económicamente activa según sexo, 1991-2003.

<http://www.inegi.gob.mx/est/contenidos/espanol/tematicos/mediano/anu.asp?t=mtra02&c=3651>

<sup>2</sup> Plan de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres en el Distrito Federal.

[http://www.inmujeres.df.gob.mx/quien somos/p\\_igualdad/empleo.html](http://www.inmujeres.df.gob.mx/quien somos/p_igualdad/empleo.html)

<sup>3</sup> Indicadores de trabajo. <http://www.inmujeres.gob.mx/pprincipal/index.html>

- subcontratados, por cuenta propia en el sector informal y en general en actividades sin prestaciones sociales, entre las que destaca el acceso a guarderías.
5. El acceso a este tipo de empleos es lo que, en gran medida, ha posibilitado el crecimiento de la participación de las mujeres en el mercado laboral, aunque este tipo de labores con menores ingresos, disminuyen también la calidad de vida de las mujeres y de sus familias, ocasionando también una inseguridad en el empleo y desigualdad de oportunidades<sup>4</sup>.

La situación planteada en torno al trabajo femenino justifica la investigación sobre ciertos aspectos en los que se observa la falta de equidad en cuestión de género dentro del ámbito laboral que, a su vez, impide el crecimiento de la sociedad en general. Tales aspectos serían: la contratación, la capacitación, la remuneración y los niveles jerárquicos en los cuales es posible analizar la inequidad de género, porque de acuerdo a lo que se puede ver en los datos mostrados anteriormente, a la mujer no se le permite el acceso a cualquier tipo de actividad y sus ingresos son notablemente menores, lo cual puede deberse a una tabulación inequitativa de su salario o a menores oportunidades de desarrollarse en el ámbito laboral, esto último puede monitorearse a través de los datos que en cuanto a capacitación y niveles jerárquicos se tengan, porque al tener más oportunidades de capacitarse mejor para sus labores o de postularse con igualdad de oportunidades para niveles jerárquicos mayores, también se tendría un mayor ingreso.

"[...] Es necesario garantizar el ejercicio igualitario del derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano. Para ello se deberán adoptar medidas

---

<sup>4</sup> Plan de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres en el Distrito Federal.  
[http://www.inmujeres.df.gob.mx/quien somos/p\\_igualdad/empleo.html](http://www.inmujeres.df.gob.mx/quien somos/p_igualdad/empleo.html)

a fin de garantizar iguales oportunidades que el varón, en la obtención del empleo, el ascenso, la promoción, la capacitación y la estabilidad laborales [...]”<sup>5</sup>

Uno de los objetivos del Plan Nacional de Desarrollo 2001-2006 es poner a disposición de las mujeres los medios y recursos para que desarrollen integralmente sus capacidades, contribuyan, tengan acceso, control y disfrute efectivo de los servicios y beneficios del desarrollo del país y decidan en condiciones de equidad en todos los aspectos de la vida laboral.

En el sector público, se ha diseñado una estrategia de políticas y programas coordinados con el fin de impulsar una intervención intersectorial e interinstitucional para dar atención a los problemas de género que más afectan a nuestra sociedad. Esto permitirá que, en el largo plazo, esta perspectiva sea incorporada de manera firme e irreversible, no sólo a las políticas de gobierno, sino además a los valores de la cultura nacional, para que la igualdad de género forme parte de la manera de pensar y de vivir de los mexicanos.<sup>6</sup>

Partiendo de la condición de la mujer expresada anteriormente, así como del interés que muestra el Gobierno dentro del Plan Nacional de Desarrollo en lograr que existan condiciones de equidad en la vida laboral, se considera importante realizar una investigación acerca de la existencia de inequidad de género en los aspectos de contratación, capacitación, remuneración y niveles jerárquicos de dos organismos dependientes del Gobierno que desarrollaron un estudio más

---

<sup>5</sup> Plan de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres en el Distrito Federal. <http://www.inmujeres.gob.mx/pprincipal/index.html>

<sup>6</sup> Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres. [http://www.inmujer.df.gob.mx/quien somos/p\\_igualdad/igualdad.html](http://www.inmujer.df.gob.mx/quien somos/p_igualdad/igualdad.html)

completo al respecto:

- La PGR, institución de la administración pública descentralizada, dentro de la cual la entonces Dirección General de Organización y Control del Personal Ministerial, Policial y Pericial realizó un cuestionario cuyo fin era obtener información de las necesidades del personal sustantivo en cuanto a material, equipo, capacitación, etc. Acorde con el interés del actual gobierno en proporcionar condiciones equitativas en el ámbito laboral, incluyeron en este cuestionario preguntas que se consideraba eran adecuadas para detectar irregularidades al respecto (dichas preguntas se incluyeron en la parte II del cuestionario, en el rubro de "programa de género y equidad y apoyo institucional"); sin embargo, dado que el principal objetivo del cuestionario era la detección de necesidades básicas del personal, no se hizo un análisis a profundidad de los resultados finales del cuestionario. En el presente trabajo se realiza el análisis de los datos obtenidos en este cuestionario, no sólo en la parte correspondiente al programa de género y equidad, sino del cuestionario en su totalidad, para detectar las situaciones de inequidad en los aspectos que se pretenden analizar en este trabajo (contratación, capacitación, remuneración y niveles jerárquicos).
- LyF, organismo paraestatal, en el cual se realizó un análisis del Contrato Colectivo de Trabajo (C.C.T.) con el fin de detectar los puntos en los cuales se plantea una situación de inequidad para proponer alternativas que evitaran propiciar dicha inequidad. El ámbito de acción de LyF radica principalmente en el D.F. que, como se mencionó anteriormente, tiene una de las tasas de actividad laboral femenina más altas. Por esta razón se considera importante analizar su situación, considerando los mismos aspectos de contratación, capacitación, remuneración y niveles jerárquicos a través del análisis realizado al Contrato Colectivo de Trabajo, así como de la información obtenida de la representación sindical y de los



representantes de la Administración, con lo que se da forma a la información obtenida de dicho contrato:

El esquema dentro del cual se presenta el siguiente trabajo es el siguiente:

Al principio del trabajo se da una breve explicación de la metodología empleada para el desarrollo de esta investigación, indicando el planteamiento del problema, las preguntas que se derivan de él y que servirán para el desarrollo del análisis, los objetivos de la investigación, la hipótesis a comprobar, así como el tipo de investigación que se efectuó.

Para la exposición de los casos, de su análisis y de las conclusiones obtenidas al respecto se ha dividido en cuatro capítulos.

En el primer capítulo se desarrolla el marco teórico, mencionando las principales teorías de la motivación, las cuales se separan en dos categorías: las de contenido y las orientadas al proceso (dentro de esta última categoría se incluye la Teoría de la Equidad), como parte final del capítulo se explican también el concepto de género y lo que se refiere a la inequidad en dicha cuestión.

En el segundo capítulo se da una síntesis de cómo ha sido la situación de la mujer en el ámbito laboral, a lo largo de la historia. Se comienza con un panorama a nivel mundial, para después enfocarnos en la situación que ha vivido la mujer en México.

En el tercer capítulo se explican en los primeros dos puntos, los casos de análisis (PGR y LyF), posteriormente se abren otros dos puntos para ejemplificar cómo influye la inequidad de género en cuestión de contratación, capacitación,

remuneración y niveles jerárquicos en el desarrollo de las mujeres, así como en la competitividad de las organizaciones.

Por último, en el cuarto capítulo, se dan las conclusiones derivadas de la investigación y se incluyen algunas propuestas para que se dé una mayor equidad de género en el ámbito laboral.



# METODOLOGÍA

## Planteamiento del problema.

La presencia de la mujer en la población económicamente activa (PEA) no es un hecho reciente en nuestro país y tampoco lo son los incrementos notables en su participación. De 1950 a 1960 la PEA se caracterizó por un aumento en la fuerza de trabajo femenina en las distintas ramas de la economía y una disminución en la participación de la población masculina.

Este incremento de la población femenina en el trabajo se ve relacionado con distintos factores:

- En las regiones de mayor desarrollo, como resultado de la industrialización y la ampliación del sector servicios, se observa una mayor participación de las mujeres. Es decir, hay mayores oportunidades de empleo remunerado en las áreas urbanas.
- Los niveles de desempleo y subempleo en las unidades familiares, con la insuficiencia de un solo salario para la manutención familiar.
- Los fines de los empresarios, interesados en obtener mayores ganancias por medio del trabajo barato.
- El status social y los cambios de actitud de la sociedad frente al trabajo de la mujer.

Para 1960 la proporción de mujeres en el sector servicios fue de 52.9% predominando los servicios personales y, en especial, el doméstico. En los servicios educativos trabajaba el 6.7% de las trabajadoras. Su participación en la industria de transformación alcanzaba el 18.4%, mientras que en el comercio, el 17.3% de las mujeres trabajaba en la venta al menudeo.

Hay mayor participación de la población femenina en las industrias menos dinámicas y alta concentración en la rama de servicios, sin tomar en cuenta las actividades agrícolas. Otra característica importante es la mayor participación de la mujer en la industria tradicional y en actividades de baja productividad.

En el documento sobre la participación de la mujer en la industria en el Primer Congreso General Ordinario de la FOOF (Federación Obrera de Organizaciones Femeniles), se dice: "El actual panorama industrial nacional nos demuestra que existen dos millones de mujeres, que laborando y rindiendo a la par que el hombre en la industria, una cantidad considerable está colocada en desigualdad de remuneración que éste. El patrón la consideró como un ser de bajas condiciones, una cosa alquilada a la que él ponía precio y trataba a su antojo"<sup>7</sup>.

En el Archivo General de la Nación en lo correspondiente al Fondo Documental del presidente Adolfo Ruiz Cortines, de 1956 a 1958, existe información que se refiere fundamentalmente a trabajadoras que prestaban sus servicios en las diversas dependencias gubernamentales, empresas paraestatales y algunos organismos descentralizados.

Las empleadas realizaban funciones de servicios, aún las profesionistas (en su mayoría son abogadas y médicas). Se desempeñaban en puestos que requerían de escasa preparación y muchos de ellos eran extensión del trabajo doméstico, relacionados con las tareas consideradas como propias del sexo femenino, por ejemplo, maestras, educadoras, enfermeras, secretarias, cajeras, lavanderas, conserjes, afanadoras, niñeras, promotoras, costureras, etc. En general ocupaban puestos de auxiliares administrativos, de intencencia, postales, de consultorio. La excepción la constituían las directoras y las inspectoras en las escuelas.

---

<sup>7</sup> Solís de Alba, Ana Alicia y Alba Martínez Olivé. *Trabajadoras Mexicanas*, México, 1990, pág. 23.

En el material localizado sobresalen las numerosas demandas de empleo, así como la insuficiencia salarial (aumentos, nivelación, aguinaldos, etc.)<sup>8</sup>

A finales de los años setenta y principios de los ochenta, México vivió un periodo de auge económico debido al alza de los precios del petróleo, que facilitó la entrada de las mujeres al mercado laboral en diversos sectores económicos; sin embargo, en 1987, la recesión económica afectó la incorporación femenina al trabajo, de manera que se reduce la participación de la mujer en trabajos manuales no asalariados y se incrementa en los trabajos manuales asalariados.

Como podemos observar, desde la incorporación de la mujer al mercado laboral, en general, se dan ciertas diferencias: una remuneración menor a las mujeres que a los hombres, mayor explotación, al contratarlas se les exigen más requisitos relativos a su condición biológica (examen de no gravidez e incluso que no estuvieran casadas). Asimismo, las mujeres ocupan puestos más adecuados a los valores socialmente atribuidos a ellas, como son servicios domésticos, secretarías, cocineras, etc., que suelen ser los de menor ingreso.

Esta situación ha sido reconocida de tal manera que el actual Gobierno establece dentro del Plan Nacional de Desarrollo el objetivo de lograr que existan condiciones de equidad en el ámbito laboral, por lo que se plantea la necesidad de detectar en qué organizaciones se ha hecho algo al respecto, sobre todo en el ámbito gubernamental.

Dentro de este ámbito encontramos dos organismos (PGR y LyF), los cuales han realizado estudios en cuanto a género y, si bien, aun no han tomado medidas para lograr una mayor equidad, si se han dado a la tarea de detectar las inconsistencias que existen al respecto.

---

<sup>8</sup> Solís de Alba, Ana Alicia y Alba Martínez Olivé. *Trabajadoras Mexicanas*, México, 1990, 23 y 24pp.

Lo anterior nos lleva a la formulación del problema de investigación a través de las siguientes preguntas:

¿Existe una condición de inequidad en cuestión de género dentro del ámbito laboral mexicano, en los casos específicos de PGR y de LyF, en cuestiones de contratación, capacitación, remuneración y niveles jerárquicos?

¿Qué tanto la inequidad en cuestión de género es un factor que obstaculiza el desarrollo integral de la mujer?

¿La existencia de una equidad de género en el ámbito laboral incrementaría la competitividad de las organizaciones?

¿Qué alternativas permiten la equidad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral?

### **Objetivos de la investigación.**

#### *Objetivo general.*

- Identificar si existe una inequidad en cuestión de género en el ámbito laboral de la PGR y de LyF, en los aspectos de contratación, capacitación, remuneración y niveles jerárquicos.

#### *Objetivos particulares.*

- Mostrar las principales teorías relacionadas con la equidad en el ámbito laboral, así como los conceptos que definen la equidad e inequidad de género.
- Identificar las características del trabajo de las mujeres a lo largo de la historia.

- Determinar qué tanto la inequidad en cuestión de género en el trabajo, obstaculiza el desarrollo integral de las mujeres.
- Determinar si la equidad de género en el ámbito laboral, mejora la competitividad de las organizaciones.
- Identificar alternativas que permitan la equidad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.

### **Hipótesis.**

En el ámbito laboral de la PGR y de LyF existe una inequidad en cuestión de género en los aspectos de contratación, capacitación, remuneración y niveles jerárquicos.

### **Tipo de investigación y metodología.**

El tipo de investigación será correlacional y utilizando un método deductivo en cuanto a las técnicas de recolección de datos y medición, ya que se pretende mostrar la existencia de una inequidad en cuestión de género en el ámbito laboral de la PGR y LyF en los aspectos de contratación, capacitación, remuneración y niveles jerárquicos.

Asimismo, se realizará una investigación documental de tipo hipotético-deductivo, a través de fuentes indirectas, para explicar todos los aspectos teóricos que se involucran en la realización de este trabajo, basándose en un marco teórico conformado a partir de las teorías de la motivación, divididas en lo que son las

teorías de contenido y las orientadas al proceso. En estas últimas se ubica la Teoría de la Equidad, la cual se complementa con un marco conceptual en el cual se define el género, así como la equidad e inequidad en esta categoría, con el fin de dar forma a los supuestos teóricos de la investigación.

Para ejemplificar la problemática que se plantea dentro del ámbito laboral en cuanto a los aspectos de contratación, capacitación, remuneración y niveles jerárquicos, se analizará un estudio que se realizó en la PGR a nivel nacional, en el que se aplicó un cuestionario a todo el personal sustantivo y administrativo, abarcando dichos aspectos, entre otros, con el fin de determinar las diferencias de género que existen en esta institución. Asimismo, se analizará una investigación que se realizó en LyF, con el propósito de determinar las diferencias por género que se dan en esta organización (principalmente en cuestiones de remuneración). Esta investigación se basa en un análisis que se realizó respecto del Contrato Colectivo de Trabajo, por el que se regulan las condiciones obrero-patronales en esta organización, así como en una serie de entrevistas que se efectuaron al personal de confianza administrativo y a los representantes sindicales.

# CAPÍTULO 1

## Marco Teórico

### 1.1. TEORÍA DE LA EQUIDAD

Dentro de los aspectos teóricos de la Administración, la inequidad se describe en la Teoría de la Equidad, la cual se encuentra englobada dentro del ámbito de las teorías de la motivación.

El término "motivación", proveniente del latín *movere*, que significa mover, se refiere al comportamiento que es causado por necesidades intrínsecas del individuo y que es orientado en función de los objetivos que pueden satisfacer esas necesidades. Al hablar de motivación, nos enfocamos principalmente en tres aspectos:

- 1) Lo que induce a una persona a comportarse de determinada manera
- 2) Lo que orienta a este comportamiento hacia una cierta dirección
- 3) Cómo se puede mantener este comportamiento<sup>9</sup>

Por lo tanto, la motivación puede definirse como: "[...] Las fuerzas psicológicas que determinan la dirección del comportamiento de una persona en una organización, su nivel de esfuerzo y de persistencia para vencer obstáculos [...]"<sup>10</sup>.

---

<sup>9</sup> Steers, Richard M. y Lyman W. Porter. *Motivation and work behavior*, Estados Unidos, 1991, 5 y 6 pp.

<sup>10</sup> Jones, Gareth R; Jennifer M. George y Charles W. L. Hill. *Contemporary Management*, Estados Unidos, 1998, pág. 427.

Las teorías de la motivación pueden dividirse en dos categorías: las de contenido y las orientadas al proceso.

### **Teorías de contenido<sup>11</sup>.**

Estas teorías se basan en la idea de que el comportamiento surge de una motivación instintiva e inconsciente, provocada por determinados factores. No se ve la motivación como algo plenamente consciente y racional, sino que se considera que tiene un fondo instintivo.

Mc Dougall, define el instinto como: "una disposición psicológica innata que determina a su poseedor a percibir o prestar atención a los objetos de cierto tipo, con el fin de experimentar una determinada emoción frente a alguna cualidad particular de dicho objeto, que le permita reaccionar en consecuencia, o al menos, que lo impulse a tener esta reacción".

Basados en esta definición, podemos observar que las teorías de la motivación que se incluyen dentro de esta categoría, consideran que los individuos tienen en mayor o menor grado estas reacciones instintivas que los obligan a comportarse de determinada manera bajo ciertas circunstancias, y que esto depende tanto de factores externos como internos.

---

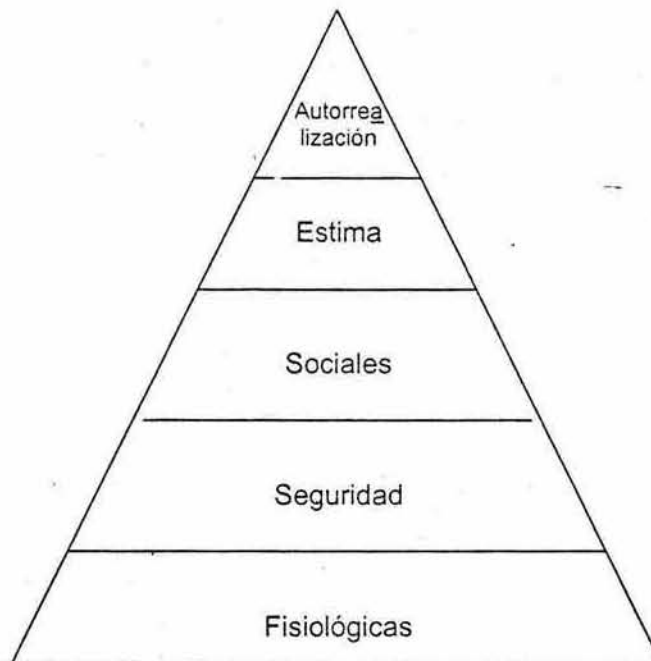
<sup>11</sup> Velaz Rivas, José Ignacio. *Motivos y motivación en la empresa*, Madrid, 1996, 25 y 26 pp.



A continuación se explican brevemente dos de las más importantes teorías que recaen en esta categoría:

1) *Teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow*<sup>12</sup>.

Formulada por Abraham Maslow, el cual sostiene que las necesidades humanas están dispuestas en diferentes niveles, de acuerdo a su importancia e influencia, colocándolas de acuerdo a esta clasificación de la siguiente manera:



De acuerdo a esta teoría, cuando las necesidades de los niveles inferiores son cubiertas, dejan de ser motivadoras del comportamiento y se busca la satisfacción de necesidades de nivel superior, aunque las necesidades de diferentes niveles siempre interactúan, influyendo el comportamiento humano.

---

<sup>12</sup> Velaz Rivas, José Ignacio. *Motivos y motivación en la empresa*. Madrid, 1996, pág. 121.

## 2) *Teoría de los dos factores de Herzberg*<sup>13</sup>.

Formulada por Frederick Herzberg, el cual señala que existen dos factores que orientan el comportamiento de las personas: factores higiénicos o extrínsecos y factores motivacionales o intrínsecos.

**Factores higiénicos.** Éstos se localizan en el ambiente que rodea a los trabajadores (condiciones físicas de trabajo, políticas de la empresa, reglamentos internos, etc.) y aunque no provocan satisfacción cuando existen, la falta de ellos sí origina insatisfacción.

**Factores motivacionales.** Están relacionados con el contenido del cargo y la naturaleza de las tareas realizadas por la persona (responsabilidades, reconocimiento, progreso profesional, etc.). Al estar relacionados estos factores directamente con sus funciones pueden resultar motivadores y redundar en un mejor desempeño del individuo o, en un sentido contrario, tienen un efecto de desmotivación, provocando apatía, desinterés y falta de crecimiento del individuo.

## 3) *Teoría de las necesidades aprendidas*<sup>14</sup>.

Esta teoría formulada por David McClelland, establece que las personas adquieren necesidades por la interacción que tienen con su entorno. Estas necesidades se convierten en motivadores para los individuos, dividiéndose en tres grupos: afiliación, logro y poder.

---

<sup>13</sup> Velaz Rivas, José Ignacio. *Motivos y motivación en la empresa*, Madrid, 1996, pág. 132.

<sup>14</sup> *Ibid.*, pág. 139.

**Afiliación.** Es el deseo de desarrollar y sostener relaciones estrechas y mutuamente satisfactorias. Los individuos con una alta motivación de afiliación prefieren adecuarse a las normas de un grupo, la desaprobación o aprobación de los demás cuenta mucho para ellos; en cambio, los individuos que tienen en menor grado este tipo de motivación, se consideran personas poco sociables y de poca participación en un equipo, aunque desempeñen bien sus labores.

**Logro.** Es el deseo de ser exitoso en función de alguna norma de excelencia o en situaciones competitivas. Las personas con un alto grado de motivación de logro suelen establecerse sus propios objetivos y desean una retroalimentación inmediata y concreta.

**Poder.** Es el deseo de un individuo por influir y controlar a los demás y a su entorno social.

Este poder puede ser personal o socializado. El primero se refiere a cómo la gente trata de influir y controlar a otros para afirmar sus dominios; mientras que, el segundo se refiere a cuando los individuos utilizan su influencia para resolver problemas organizacionales y ayudan a alcanzar las metas de la organización.

### **Teorías orientadas al proceso.<sup>15</sup>**

Estas teorías se interesan por las variables que permiten explicar el surgimiento, la dirección y el cambio de conducta, sus autores se refieren a valores, intenciones o expectativas de los sujetos.

A diferencia de las anteriores, estas teorías hacen énfasis en la racionalidad de la motivación y en la influencia de las intenciones individuales en el proceso de

---

<sup>15</sup> Velaz Rivas, José Ignacio. *Motivos y motivación en la empresa*, Madrid, 1996, 25 y 26 pp.

motivación-decisión-acción, considerando a la motivación como aquella que implica situaciones actuales o factores informacionales que influyen sobre la intención del individuo para elegir una acción respecto a otra. Pretenden obtener una visión global de la situación de las personas en el trabajo, a través de la introducción de la racionalidad y la intencionalidad, para lo cual, toman en cuenta aspectos como: las peculiaridades del puesto, las características del individuo, el estilo de mando, las relaciones interpersonales, así como los aprendizajes y cambios que van surgiendo del proceso y que influyen en la motivación.

Dentro de esta categoría encontramos la Teoría de las Expectativas y la Teoría de la Equidad, dentro de la cual se define lo que es la "inequidad".

#### 1) *Teoría de las Expectativas.*<sup>16</sup>

Formulada por Víctor H. Vroom, en la cual sostiene que la motivación será alta cuando los trabajadores consideren que un mayor esfuerzo los conducirá a un mejor desempeño y esto redundará en una compensación mayor.

La opinión de que los individuos poseen expectativas acerca de los resultados de sus acciones y que dichas expectativas influyen en sus decisiones a través de la motivación, apareció por primera vez en los escritos de Tolman y Lewin en la década de los cuarenta; sin embargo, no se aplicó al rendimiento laboral hasta 1957, cuando Georgopoulos, Mahoney y Jones publicaron un artículo sobre la incidencia de los objetivos en la productividad, señalando que el comportamiento de los empleados está en función no sólo de sus necesidades,

---

<sup>16</sup> Vélaz Rivas, José Ignacio. *Motivos y motivación en la empresa*, España, 1996, pág. 151.

sino también de las limitaciones de la situación y, sobre todo, de las expectativas que tengan de alcanzar los objetivos que se han fijado.

La teoría de Vroom plantea que la motivación de un individuo para realizar un esfuerzo en una tarea depende de tres factores:

- 1.- Expectativa. Es la percepción de una persona acerca de que a mayor esfuerzo tendrá un mejor desempeño de sus labores.
- 2.- Instrumentación. Es la percepción de una persona acerca de la relación entre un mejor desempeño y una compensación mayor (aumento de sueldo, promoción, etc.).
- 3.- Valencia. En este punto se debe identificar cuáles son las compensaciones que tienen mayor relevancia para el trabajador (mayor remuneración, seguridad en el trabajo, sentir que su trabajo es útil, etc.).

Como podemos observar, el modelo de Vroom se fundamenta en estos tres conceptos sin recurrir a la noción de impulso y lo describe de la siguiente manera: "La fuerza de una persona para realizar una acción -es decir, su motivación- es una función monótonamente creciente de la suma algebraica de los productos de las valencias de todos sus resultados y la intensidad de sus expectativas de que de la acción se derivará la consecución de estos resultados".

$$Mt = f(E \times I \times V)$$

La fórmula completa para calcular el nivel de ejecución de un individuo, debe incluir además sus habilidades o aptitudes. El rendimiento de una persona en el trabajo está en función de lo que desee conseguir y de lo que pueda realizar.

$$R = f[A(E \times I \times V)]$$

Donde:

R = Rendimiento

A = Habilidades

De lo anterior podemos concluir que, cuando las habilidades tienen un valor bajo, los aumentos de la intensidad de la motivación resultarán menos significativos para el rendimiento que cuando el valor de las habilidades es alto. Asimismo, cuando la motivación es baja, los incrementos de las habilidades producirán menor aumento del rendimiento que cuando la motivación es alta. Cada individuo, de acuerdo con sus experiencias anteriores, tiene una idea aproximada del nivel de rendimientos que es capaz de alcanzar, lo que le permite establecer su propio nivel de aspiración y la satisfacción en el desempeño depende de la cercanía que exista entre el nivel de aspiración y el rendimiento real.

## 2) *Teoría de la Equidad.*<sup>17</sup>

Formulada por John Stacy Adams en la década de los 60's, es una teoría de motivación que se enfoca en la percepción del trabajador en cuanto a la equivalencia entre su desempeño y la compensación<sup>18</sup> que recibe por él. Sostiene que los trabajadores están motivados por el deseo de ser tratados equitativa y justamente. Si los empleados se sienten bien tratados, crecerá su motivación para trabajar y el rendimiento será el esperado, pero si al contrario, se sienten tratados injustamente o de manera desigual, estarán motivados para

---

<sup>17</sup> Jones, Gareth R; Jennifer M. George y Charles W. L. Hill. *Contemporary Management*, Estados Unidos, 1998, pág. 427.

<sup>18</sup> Se entiende compensación como todo aquello que se le da a un trabajador por su desempeño dentro de la organización, por lo que en la compensación se pueden incluir aspectos tales como: salario, prestaciones, incentivos (económicos y no económicos como son los reconocimientos), promociones, etc.

buscar y poner en práctica alguna estrategia que les permita neutralizar lo que consideran una falta de equidad.

Esta teoría complementa a las anteriores, en cuanto a que se enfoca en la percepción que las personas tienen respecto al esfuerzo y las contribuciones que realizan para la organización en la cual trabajan, en comparación con la compensación que reciben por ello.

Un aspecto importante para realizar esta comparación es el hecho de que tanto el individuo como la organización reconozcan que existe una contribución y una compensación a dicha contribución, asimismo, el individuo debe asignarle un valor importante a esta compensación, de lo contrario, no puede establecerse una comparación, puesto que para el individuo esto no resultaría significativo.

En esta teoría, Adams considera que la motivación procede principalmente de un proceso de comparación social, mediante el cual el individuo evalúa la proporción existente entre sus esfuerzos y las recompensas que recibe a cambio, para después compararlo con los esfuerzos y las recompensas que él observa en sus colegas.

Este proceso, comprende cinco fases:

*1ª fase.* El individuo distingue entre las contribuciones que aporta a la empresa y las compensaciones que obtiene de ella para obtener su primera evaluación.

*2ª fase.* El individuo compara la proporción entre sus contribuciones-compensaciones con las proporciones que percibe de sus colegas. De esta comparación resulta un sentimiento de inequidad si el individuo considera que las proporciones no son equivalentes.



3ª fase. Si el individuo percibe que existe inequidad, comenzará a sentir tensión, la cual será proporcional al grado de desigualdad que perciba el individuo.

4ª fase. Con el fin de disminuir la tensión, el individuo se sentirá obligado a reducir la desigualdad mediante su intervención.

5ª fase. Se elige alguna de las reacciones posibles para reducir la tensión: se pueden camuflar las desigualdades distorsionando la percepción de las compensaciones o de las contribuciones de alguna de las partes; se puede ejercer influencia sobre los otros para que modifiquen sus contribuciones o, en casos excepcionales, para que reduzcan sus compensaciones; otra alternativa consiste en cambiar la referencia de comparación hacia otras personas o grupos más favorables; una última alternativa consiste en variar las contribuciones o compensaciones propias.

En esta teoría se nos indica que lo que resulta verdaderamente importante para la motivación del trabajador es la **percepción** que tiene del porcentaje relativo y no absoluto de compensaciones que recibe en comparación con las contribuciones que éste tenga para la organización. Es decir, que la persona va a establecer comparaciones entre este porcentaje relativo con respecto a otro que le sirva como referencia, el cual puede ser otra persona que tenga un trabajo parecido al de él o que ocupe una posición similar dentro de la misma organización o en alguna otra, o incluso él mismo puede servir como su propia referencia si compara su porcentaje relativo de compensaciones con algún otro que haya tenido anteriormente por un desempeño similar en la organización para la que trabaja actualmente o para alguna otra en la que haya laborado; sin



embargo, no todas las personas poseen el mismo grado de sensibilidad hacia las desigualdades, por lo que se enfatiza en esta teoría la importancia que tiene la percepción del individuo de su situación con respecto a los sujetos que utiliza como comparación.

**EQUIDAD.** La equidad existe cuando una persona percibe que la compensación por su desempeño es semejante a la de otra persona que toma como referencia. En condiciones de equidad, cuando el sujeto de referencia (persona o grupo de personas que se consideran similares en cuanto a las actividades que desempeñan y a la compensación que deben recibir por ello) recibe una compensación mayor es porque está realizando una contribución mayor a la organización, por lo que se mantiene la proporcionalidad entre uno y otro.

Cuando la equidad existe, la gente se encuentra motivada para continuar desempeñándose de la misma manera con el fin de recibir el mismo monto de compensaciones, sabiendo de antemano, que si desean recibir una compensación mayor su contribución hacia la organización debe ser también mayor.

**INEQUIDAD.** La inequidad se da cuando una persona percibe que la compensación por su trabajo no es semejante a la que recibe el sujeto que toma como referencia. Esto genera tensión en la persona, motivándola a realizar acciones que restauren la equidad entre ella y el sujeto de referencia. Existen dos tipos de inequidad: La inequidad en la que se da una menor compensación y la inequidad en la que se da una sobrecompensación. En la primera, una persona percibe que está recibiendo una menor compensación en comparación con otro sujeto de referencia, la persona considera que su

compensación no es la que debería recibir de acuerdo a lo que está brindando a la organización; mientras que, en la segunda, la persona percibe que su nivel de compensación supera al del sujeto de referencia.

En el caso de que exista una inequidad en la que el trabajador recibe una menor compensación, para restaurar la equidad, el trabajador lo que hace es disminuir sus contribuciones a la organización trabajando menos horas, esforzándose menos en su trabajo, ausentándose, o también puede ser que prefiera solicitar una promoción o un aumento.

En el caso de que la inequidad se dé por sobrecompensación, lo que hace generalmente el trabajador es cambiar su percepción, pensando que él está dando mejores resultados a la organización que el sujeto de referencia o que el sujeto de referencia está mejor compensado de lo que suponía anteriormente. En este caso, tanto la compensación como la contribución del sujeto a la organización no cambian, sólo la percepción de éste último respecto a la proporción de su compensación y lo que él brinda a la organización.

En cualquiera de los dos casos, también puede encontrarse el trabajador con la situación de que ha elegido un sujeto de referencia inapropiado, en cuyo caso, replantea su situación y selecciona otro sujeto de referencia acorde a su realidad laboral.

De acuerdo a esta teoría, la motivación es mayor cuando los empleados de una organización, en general, perciben que sus compensaciones son proporcionales al esfuerzo y a las contribuciones que realizan. De esta manera se motivan para incrementar sus aportaciones a la organización, teniendo la seguridad de que esto les será retribuido de alguna manera; mientras que, las personas que tienen una mediana contribución al desempeño de la

organización se dan cuenta de que si quieren mejorar su posición dentro de la misma, deberán igualarse a sus compañeros de trabajo.

## 1.2. INEQUIDAD EN CUESTIÓN DE GÉNERO

Dado que en este trabajo se contempla la inequidad en cuestión de género, se requiere mencionar a qué nos referimos cuando utilizamos el concepto de "género".

La categoría de "género" se utiliza en lugar del término "sexo" para hacer notar que las diferencias de comportamiento económico entre hombres y mujeres, se basan en las distinciones corporales mediante una lógica social y no mediante un determinismo biológico. El concepto de género nos hace referencia a los valores, atributos, roles y representaciones que la sociedad asigna a mujeres y hombres.

El género es una categoría social e históricamente construida, que en una primera fase fue utilizada para estudiar la diferenciación por sexo de los fenómenos sociales; sin embargo, la categoría de género va más allá, tiende a incluir además de las condiciones económicas, las relaciones de poder y la subjetividad de los sujetos sociales<sup>19</sup>.

Al hablar de inequidad en cuestión de género, es preciso mencionar que esta inequidad se puede observar no sólo en las compensaciones, como se indica en la Teoría de la Equidad, sino también en todo lo que conlleve la relación laboral, puesto que es un fenómeno que se da dentro de la sociedad, no es algo aislado, por lo que definiremos primero lo que contempla la equidad de género, en general,

---

<sup>19</sup> González Marín, Ma. Luisa. *Mitos y realidades del mundo laboral y familiar de las mujeres mexicanas*, México, 1997, 14 y 15pp.

para después explicar cuáles son las circunstancias que nos indican que existe una inequidad en este aspecto.

La equidad de género hace referencia al principio conforme al cual mujeres y hombres acceden con justicia e igualdad al uso, control y beneficios de los bienes y servicios de la sociedad, incluyendo aquellos socialmente valorados (oportunidades y recompensas), con la finalidad de lograr la participación equitativa de mujeres y hombres en la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar<sup>20</sup>.

De acuerdo a los resultados de las investigaciones mostradas en el libro *Mitos y realidades del mundo laboral y familiar de las mujeres mexicanas* de María Luisa González Marín<sup>21</sup>, hasta hace poco tiempo, en el campo de la investigación social se intentó desarrollar un enfoque que considerara la diferencia social a partir de la diferencia biológica entre hombre y mujer.

Fue con el surgimiento de los movimientos feministas de este siglo cuando se incorporó la diferencia sexual como categoría de análisis, con el objeto de asentar que el pensamiento social se había estructurado desde un punto de vista masculino.

Una de las perspectivas que se le ha dado a este estudio, de acuerdo a la autora Teresita de Barbieri, es la denominada "relaciones sociales de sexo", la cual considera que la división social del trabajo es el motor principal de la desigualdad entre hombre y mujer.

Existen investigadores que conciben la diferenciación social de género como un sistema jerarquizado de condición o prestigio social; otros consideran los sistemas de género como sistemas de poder, partiendo de que en las sociedades se encuentran diferentes tipos de conflicto social que aplicados a la relación entre hombre y mujer resultan desfavorables para estas últimas.

---

<sup>20</sup> González Marín, Ma. Luisa. *Mitos y realidades del mundo laboral y familiar de las mujeres mexicanas*, México, 1997, pág. 21.

<sup>21</sup> México, Siglo XXI, 1997, pág. 22.

Existe otra corriente que considera que los fenómenos sociales se definen por las relaciones que guardan entre sí. Esta corriente permite involucrar los diversos niveles de estudios entre lo macro y micro social, de manera que se puede incluir la influencia de lo estructural, lo social y lo cultural en la investigación de ciertas relaciones sociales, como las que se dan a partir de la introducción de la mujer en la actividad económica de la sociedad.<sup>22</sup>

En este capítulo podemos observar que, los rubros en que se dividen las teorías de motivación son: las de contenido y las orientadas al proceso. Estas últimas hacen referencia a todo lo que explica el surgimiento, la dirección y el cambio de conducta, por lo que dentro de este tipo encontramos la Teoría de la Equidad, que se basa en la percepción que tienen los individuos en cuanto a sus contribuciones y compensaciones dentro del trabajo, distinguiendo así los conceptos de "equidad" e "inequidad" en cuanto al ámbito laboral.

Estos parámetros nos permiten definir, a su vez, lo que es la equidad e inequidad de género al conceptualizar lo que se refiere a este último término – género es una categoría social e históricamente construida, que en una primera fase fue utilizada para estudiar la diferenciación por sexo de los fenómenos sociales y que, posteriormente, incluyó las condiciones económicas, las relaciones de poder y la subjetividad de los sujetos sociales – para poder así enfocar dichos conceptos a lo que es el género.

A partir de estas corrientes, de acuerdo a Alejandro Cervantes, autor que ha estudiado los consensos entre las diferentes corrientes del estudio de la mujer, se

---

<sup>22</sup> González Marín, Ma. Luisa. *Mitos y realidades del mundo laboral y familiar de las mujeres mexicanas*, México, 1997, 21 y 22pp.

determinan tres factores en los que se puede observar que existe una desigualdad social entre hombre y mujer<sup>23</sup>:

- 1) El reconocimiento de que las mujeres comparten una situación opresiva en la sociedad por el sólo hecho de pertenecer a su sexo, situación que se manifiesta en todos los ámbitos de la vida, aunque sus formas y mecanismos varían de acuerdo a la esfera social en que se encuentran: estatal, institucional, laboral, educativa, doméstica, familiar, etc.
- 2) Las desigualdades sociales entre hombre y mujer no se encuentran determinadas por el aspecto biológico, sino que se encuentran socialmente construidas; es decir, se reconoce que existen diferencias biológicas notorias entre hombre y mujer, sin embargo, es en el proceso de la socialización donde se le atribuyen a ambos valores diferentes. Es aquí donde se cuestiona nuevamente la supremacía de lo biológico sobre lo social, ya que las características biológicas que jerarquizan a la sociedad y distribuyen el poder (edad, sexo, raza, etc.) sólo son un recurso ideológico para construir y justificar la desigualdad.
- 3) Las mujeres comparten una condición de opresión dentro de la sociedad, sin embargo, existen diferencias entre ellas dependiendo de la clase social a la que pertenecen. Este factor es primordial, dado que remite a la existencia de diferentes niveles de análisis de lo social, reconociendo que no todas las mujeres perciben de la misma manera su condición y que existen otras formas de desigualdad.

---

<sup>23</sup> González Marín, Ma. Luisa. *Mitos y realidades del mundo laboral y familiar de las mujeres mexicanas*, México, 1997, 22 y 23pp



## CAPÍTULO 2

### **Antecedentes de la situación de la mujer en el ámbito laboral**

Al identificar las características del trabajo de las mujeres a lo largo de la historia, encontramos que las mujeres han realizado trabajos muy variados, según las distintas épocas y lugares pasando desde aquéllos que requieren una gran fuerza y resistencia física, hasta los que precisan de una particular habilidad y destreza manual.

No obstante, sin que esto se pueda generalizar, parece ser que han existido algunas tareas que han marcado históricamente a las mujeres: las imágenes de mujeres con un niño a cuestas, con un cántaro en la cabeza, lavando, hilando, etc., se repiten constantemente en diferentes épocas y lugares. Algunas de estas tareas parecen haber sido realizadas en la mayoría de las sociedades exclusivamente por mujeres (el cuidado de los niños, de las personas de edad avanzada, el lavado de ropa, la preparación de los alimentos, etc.). Si bien, hay que señalar que también han existido algunas sociedades en las que estos trabajos eran realizados por hombres, lo cual descarta el considerar estas actividades como "funciones femeninas naturales", por lo que vale la pena preguntarse cómo es que estas actividades llegaron a ser asignadas habitualmente a las mujeres.

Existen dos características comunes a estas actividades:

1.- Dichas actividades se relacionan con los servicios personales, por lo que, en la medida en que se centran en la satisfacción directa de necesidades personales de otros seres, conllevan una pérdida de conciencia de la propia individualidad y de los propios intereses de quienes las realizan, sobre todo si se llevan a cabo por una paga mínima o inexistente.

2.- Son tareas efectuadas habitualmente en un espacio físico restringido que suponen, en ciertas ocasiones, una relación de proximidad estrecha en el ámbito de la casa y del hogar.<sup>25</sup>

## **EL TRABAJO DE LAS MUJERES EN LA ANTIGÜEDAD.<sup>26</sup>**

### **Egipto.**

Los datos que se tienen sobre las condiciones de vida de las mujeres en esta época se basan en la interpretación de papiros, murales iconográficos y otros restos arqueológicos.

Los textos instan al marido a que "cuide de que su mujer no tome autoridad y la aleje de todo mando, de lo contrario se desencadenaría la tempestad" y añaden más adelante que "el lugar donde están las mujeres no es bueno", de lo que podemos inducir que las actividades que realizaban no les daban autoridad ni prestigio.

---

<sup>25</sup> Ministerio de Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer. El trabajo de las mujeres a través de la historia, Madrid, 1992, 18 y 19 pp.

<sup>26</sup> Ibid., 23 a 38pp.



Para los hombres era infamante hacer un trabajo destinado a las mujeres, como lo muestra un papiro de la XVIII dinastía en el que se describe una revolución que se produjo hacia el 2160 a.C., y en el que para ejemplificar que todo estaba al revés se dice que: "los hombres machacaban el trigo..." (tarea específica de las mujeres).

## **Grecia.**

En Atenas, cuando una mujer daba a luz, se anunciaba la noticia al vecindario colgando en la puerta exterior de la casa una hebra de lana si era una niña y una corona de olivo si era un niño, símbolos de la clase de actividades que les serían destinadas en su vida adulta.

Las niñas eran víctimas frecuentes del abandono. "A un hijo se le cría siempre, aún si es pobre; a una hija se la expone siempre, aunque sea rica". Muchas niñas, si no morían quedaban como esclavas o se les acogía en casas de prostitución.

A los siete años, el niño era confiado a un gramático, la niña en cambio, no recibía ninguna otra instrucción que la de su madre.

En el terreno del derecho, la mujer permanecía durante toda su vida como una menor. En el momento del casamiento pasaba de la tutela de su padre a la de su marido y, si quedaba viuda, a la de su hijo.

La ley prohibía a las mujeres practicar el deporte y el teatro. Las ceremonias religiosas las celebraban por separado hombres y mujeres. Los hombres iban al mercado y tomaban sus comidas juntos en la sala reservada a los hombres, mientras que las mujeres comían en la cocina y, normalmente, no asistían a los banquetes.

El trabajo manual era propio de las mujeres y de la esclavitud. Se pensaba que todo trabajo manual corrompe por cuanto mezcla el alma y la materia, por lo que a las mujeres y a los esclavos se les descartaba de todo cuanto se consideraba noble, especialmente de la política, la filosofía y el arte.

## Roma.

Durante el periodo monárquico, la masa de población estaba constituida por el campesinado y los gremios artesanales. El *pater familias* era el jefe de la economía doméstica y único titular de los derechos y obligaciones jurídicas, tenía potestad absoluta y de por vida sobre las personas y los bienes, además del derecho de vida y muerte sobre las mujeres, sus hijos y sus esclavos. Sólo el hombre existía jurídicamente, por lo que las mujeres no podían comparecer ante los tribunales bajo ningún concepto, no podían reclamar su derecho sobre la propiedad si enviudaba. Al igual que en Grecia, la mujer permanecía bajo tutela de algún hombre toda su vida.

Ya que toda la estructura de la propiedad descansaba en la institución matrimonial, los matrimonios se decidían desde que nacían. En el matrimonio, la mujer estaba destinada a ser un instrumento de reproducción y a dirigir las tareas domésticas. Muchas tareas artesanales se desempeñaban en el marco de la economía doméstica (confección de prendas de vestir, fabricación de pan); el hilado y el tejido eran actividades reservadas a las mujeres que, además, trabajan en diversas tareas agrícolas.

Con la República se desarrolló enormemente la propiedad individual, lo que disminuyó el poder económico del *pater familias*. Con el auge del comercio exterior nacieron fortunas mobiliarias. Las riquezas que inundaron la capital introdujeron gran lujo en las mansiones, los esclavos se utilizaron como mano de

obra barata y todos estos cambios repercutieron en la vida de las mujeres casadas.

Las mujeres de los potentados desecharon el uso, dejaron los hijos al cuidado de un instructor y el manejo de la casa a un intendente y se dedicaron a ir a los baños, a los juegos del circo, practicaban esgrima, se vestían de hombres para participar en carreras de carros y se reunían en el club con otras mujeres. Además, mediante cierta capacitación jurídica compraban, vendían, especulaban, pedían préstamos, etc. Finalmente, acudieron a la abogacía, pero su inclinación por la discusión jurídica fue tal, que el pretor les prohibió presentar una demanda judicial por otro, ser procuradoras o ejercer cualquier otra actividad judicial.

Cuando en el siglo I a.C., Roma ve agravarse sus dificultades sociales y la situación económica se transforma como resultado del crecimiento de la población urbana, debido al éxodo rural, así como la llegada de extranjeros y esclavos; la legislación sobre las mujeres se suaviza: la ley prohíbe al marido tomarse la justicia por su mano; en caso de infidelidad de la esposa, se le obliga a denunciarla en un plazo de 60 días y se le castiga sólo con el destierro y no con la muerte; se prohíben los compromisos matrimoniales antes de los siete años y se reconoce el parentesco por sangre.

Durante el Imperio, la mano de obra servil, femenina en su mayoría, trabajaba el lino en Padua y en Etruria; los bordados para la exportación en Roma. También empleaban mano de obra femenina los talleres de tejidos, hilaturas y tintado.

## **EDAD MEDIA.**

Con la desintegración del Imperio Romano de Occidente, se abre un nuevo periodo en la historia del mundo occidental: la Edad Media. Distintas fuentes coinciden en señalar, que pese a la adversa condición jurídica de las mujeres en el Medioevo, su situación objetiva con respecto a los hombres fue menos

desfavorable que la que tendrían que soportar en el periodo renacentista que le sucedió.

Durante la Alta Edad Media (siglos V a X) se consolida en Europa el régimen señorial, dividiéndose la mayor parte del territorio europeo en zonas autárquicas, cada una de las cuales busca su propia defensa del orden social y económico. Los pequeños y medianos campesinos se acogerán a la tutela de algún gran propietario, quien a su vez adquiere potestad para demandar de ellos prestaciones económicas. El campesinado sin tierra, se organiza en un régimen de servidumbre, quedando ligado a la explotación agrícola.

La sociedad medieval vive principalmente de los productos de la tierra. Tanto los campesinos libres como los siervos producen dentro de sus respectivas tenencias los alimentos necesarios para mantener una familia campesina, estando obligados, además, a trabajar algunos días de la semana en las tierras del señor.

El crecimiento del comercio y de la industria traerá consigo la concentración de mercaderes, comerciantes y artesanos en determinados núcleos urbanos, los cuales se convertirán en poderosos centros de atracción para la población rural. Las ciudades que más florecieron fueron aquellas que estaban situadas dentro de las grandes rutas comerciales y que tenían mayor facilidad para el aprovisionamiento de materias primas. Las industrias precursoras serán las que se vinculen a la producción de alimentos, vestidos y armas.

Existía una jerarquía entre hombres y mujeres dentro del proceso del trabajo: las mujeres trabajaban siempre bajo autoridad permanente del padre, del marido, del hermano. A diferencia de los hombres, las mujeres no eran dueñas del producto de su trabajo, no controlaban la utilización o distribución que se hacía de los productos.

### *Las mujeres campesinas.*

El grueso de la población femenina estaba conformado por las mujeres campesinas. Hijas y esposas de los siervos, labriegos, pequeños campesinos, su trabajo era duro y abarcaba todo tipo de labores agrícolas. Compartían con los hombres las diversas faenas de la siembra, siega y cosecha; cuidaban de los huertos y del ganado; molían el grano; almacenaban las reservas de leña. Es decir, participaban, en general, en todas las faenas realizadas por los labriegos en campos y pastizales.

Sin embargo, existían trabajos que estaban específicamente reservados a las mujeres, como ir a buscar el agua a la fuente, al pozo o al río, encender el fuego, mantener el orden dentro del hogar, cocer el pan, salar la carne, hacer la cerveza, cuidar de los hijos y de las personas enfermas, atender los partos, preparar y llorar a los muertos, fabricar tejidos, confeccionar la ropa, etc.

A partir del siglo XI, cuando los grandes propietarios recurren a la contratación de peonaje para explotar sus tierras, las mujeres fueron contratadas junto con los hombres.

La presencia de mercaderes fomenta una inclinación cada vez mayor a cambiar productos sobrantes y a producir para un mercado, lo que trajo como consecuencia el nacimiento de una industria rural de carácter doméstico. Esta industria, fundamentalmente textil, fue desarrollada por las mujeres en las épocas del año en que las labores agrícolas disminuían, se dedicaban a fabricar en su casa telas y trajes que se vendían después en el mercado, proporcionando un mayor desahogo a la economía familiar. Con el paso del tiempo estas mujeres trabajarían a sueldo para los grandes industriales, que encontraron en ellas una mano de obra abundante, barata y moldeable.

Sin embargo, el salario que recibían no les pertenecía. La mujer seguía siendo menor de edad jurídicamente y todo cuanto poseía lo administraba su marido.

Las haciendas señoriales albergaban a un gran número de personas, cuyas necesidades de manutención debían ser satisfechas con recursos propios y cuyos trabajos los realizaban, en su mayoría, las mujeres.

#### *Las damas feudales.*

Diversos documentos de la Alta Edad Media testimonian la diferenciación que se hacía entre mujeres y hombres. La Ley Sállica excluía a las mujeres de la posibilidad de heredar, ellas constituían un instrumento de intercambio a través del cual se establecían las relaciones entre los feudos (un hombre se casaba con un feudo por medio de su esposa).

#### *Las monjas.*

Las monjas correspondían a una categoría especial, diferente a las demás mujeres del medioevo.

Era frecuente que las órdenes femeninas estuvieran sujetas a la autoridad masculina, lo cual no impedía que las monjas gozaran de una autonomía considerable en la administración de su hacienda y de su feudo, autonomía muy superior a la que poseía el resto de las mujeres.

Estas mujeres debían pagar una dote para ingresar en el convento, lo que explica que la mayor parte de ellas procedieran de familias nobles, y en caso de carecer de recursos para pagar esta dote, podían entrar como sirvientas en los mismos.

### *Oficios "femeninos" en los burgos.*

A partir del siglo XI, el desarrollo urbano trajo consigo la aparición de una burguesía cuya base económica no era la tierra, sino la industria y el comercio.

En el siglo XIII, la incorporación de las mujeres a las nuevas formas de vida y de trabajo era una realidad en toda Europa. La esposa ayudaba a su marido en su labor profesional, pero también existían mujeres que practicaban un oficio de forma independiente. En todo caso, la división del trabajo en función del sexo estaba claramente marcada: las mujeres se concentraban en los oficios relacionados con las tareas que venían realizando en sus hogares.

Así, los oficios "femeninos" por excelencia, en los que las mujeres eran mayoría, estaban relacionados con la industria textil y de confección: hilanderas, tejedoras, encajeras, costureras o sastras. Las mujeres también eran mayoría en los oficios relacionados a la producción y venta de comida, bebida, cuero y metal.

### Status de las mujeres en los gremios.

Durante la Baja Edad Media, todo trabajo industrial y comercial se organizó sobre la base gremial. En un primer momento tuvo un carácter de defensa y ayuda mutua, basándose en la existencia de maestros, oficiales y aprendices. Nadie podía ejercer un oficio sin haber pasado por las etapas de aprendiz y oficial.

Las mujeres, en general, nunca pudieron acceder a los gremios en igualdad de condiciones con los hombres. Las que conseguían acceder estaban sometidas a las mismas reglas que los oficiales hombres en lo referente al despido, pero el salario femenino era siempre inferior, dentro de un mismo oficio y en todos los países. Se estima que en el siglo XII, el salario de las mujeres representaba



aproximadamente el 80% del de los hombres. Pero este porcentaje bajaría al 75% en el siglo XIV y al 50% en el siglo XV, coincidiendo con el deterioro general de la situación de las mujeres a finales de la Edad Media.

### *Trabajos femeninos marginales.*

Se tiene noticia de la existencia de muchas mujeres que, en grupo, recorrían los caminos como saltimbanquis, cantantes o músicas. Era una forma de sobrevivir y de hacer frente colectivamente a las dificultades que rodeaban entonces a una mujer que no tenía padre o marido que la "protegiera". Se sabe también que algunas mujeres iban detrás de los ejércitos y se encargaban del forraje, la paja y la leña; durante el ataque colocaban las piezas de artillería, eran decididas y arriesgadas, pero se les consideraba inferiores.

Entre estos trabajos marginales, tenemos también a las mujeres que ejercían como curanderas o comadronas. Cultivaban hierbas medicinales para atender las enfermedades de los campesinos, pero fueron excluidas de lo que se consideraba la "ciencia oficial", por lo que aprendían unas de otras y se transmitían sus experiencias entre compañeras, lo cual fue motivo para que posteriormente se les acusara de brujas, provocando así el exterminio de muchas de ellas.

## **RENACIMIENTO.**

Se habla del Renacimiento como un periodo de grandes innovaciones en todos los órdenes. Se le considera el comienzo de la Edad Moderna.

El mundo occidental se renueva, la idea del progreso parece estar ligada al conocimiento del exterior, de lo que viene de otro lugar. La enseñanza preocupa a



los mejores espíritus, el aprendizaje del saber y del trabajo se convertirá en un ideal en el que se aplicarán por igual las distintas corrientes del pensamiento.

A la par que los valores de progreso se afianzan en la sociedad, las oportunidades se cierran para las mujeres, se las consagra cada vez más al espacio interno de la casa, son excluidas de la educación profesional vinculada al ejercicio de un oficio, se las despoja de los instrumentos materiales de trabajo, el derecho sucesorio se modifica en detrimento de las mujeres de tal forma que, al ser repartidos los bienes, la tierra era para el hijo y los muebles para la hija.

A partir del siglo XVI se desarrolló una lucha constante definiendo el trabajo que correspondía a la mujer.

Algunos oficios que, tradicionalmente, les habían sido reservados, les serán usurpados por los hombres, por ejemplo, la fabricación de cerveza o de las velas.

A la expulsión de las mujeres de los oficios se añaden las dificultades que tendrán para acceder a los talleres. No se verá con buenos ojos este trabajo. Un siglo después se considerará infamante y deshonesto. Las condiciones laborales para las mujeres irán empeorando gradualmente.

En el siglo XVII se consolidan las tendencias iniciadas en el periodo anterior, que ocasionarán el desplazamiento de las mujeres hacia sectores productivos marginales.

El número de trabajadoras a domicilio aumentó considerablemente. Mecanizado el hilado y el tejido, las mujeres se ocuparán del tintado, actividad que también les será arrebatada posteriormente.

El proletariado femenino con salarios miserables es uno de los rasgos más notables de los cambios operados durante el siglo XVII con respecto a la situación de las mujeres.

### *Las brujas.*

Las brujas eran, fundamentalmente, mujeres con ciertos conocimientos botánicos y alquimistas. Su represión marca una de las primeras etapas de lucha de los hombres para eliminar a las mujeres de la práctica de la medicina. La supresión de las brujas como curanderas trajo como consecuencia una nueva profesión masculina: el médico, que contó con la protección de las clases dominantes.

Las brujas representaban una amenaza política, religiosa y sexual para la Iglesia y el Estado. Tanto geográfica como cronológicamente, la persecución más encarnizada contra estas mujeres coincide con periodos de gran agitación social: insurrecciones campesinas, hacinamiento de la población en las ciudades como consecuencia de la sociedad capitalista o la aparición del protestantismo.

## **SIGLO XVIII.<sup>27</sup>**

El siglo XVIII se caracterizó por la aparición de tres situaciones:

1. Desarrollo de la burguesía.
2. Aumento del poder del Estado.
3. Pérdida de la suprema autoridad que la Iglesia Católica había mantenido durante la Edad Media.

---

<sup>27</sup> Ministerio de Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer. **El trabajo de las mujeres a través de la historia**, Madrid, 1992, 39 a 44 pp.

En este siglo, los hombres de la clase media revalorizaron el concepto de trabajo, que era su principal fuente de riqueza frente a la ociosidad de la aristocracia. Como signo externo fundamental de su posición comenzaron a mostrar a sus mujeres con vestidos y peinados que las hace ver, inconfundiblemente, como "mantenidas" y "no trabajadoras"; muchas de ellas son relevadas del cuidado de sus hijos, aunque no así de la obligación de cuidar y servir al marido.

El trabajo remunerado, al igual que la vida pública, le estaba reservado al hombre, mientras que la mujer debía ocuparse exclusivamente de su bienestar y del de sus hijos. No obstante, a partir de este siglo, les será permitida a las mujeres una instrucción mínima, para que estén en condiciones de criar y educar a sus hijos. La responsabilidad de las mujeres era proporcionar un hogar seguro en el que los hijos pudieran ser cuidados y educados en la inocencia y la moralidad, en el que los maridos pudieran encontrar el refugio necesario tras las guerras, los negocios o el trabajo.

Las mujeres que habían sido productoras independientes, se resistieron ante la pérdida de status que implicaba el trabajo en las fábricas e insistieron en utilizar sus ruecas manuales en las zonas ubicadas fuera del radio fabril.

A pesar de que numerosos hombres dependían de las ganancias de sus esposas, muchos de ellos consideraban que el capitalismo debía darles un salario para vivir y que éste debía ser suficiente para mantener a sus familias. De este modo, surgió la idea de que un salario justo era un salario que permitiera a un hombre mantener a su familia. Un buen marido protegía a su mujer y a sus hijos y proveía el sustento para todos. Un sistema que imposibilitara esto era un sistema injusto. No obstante, la agricultura seguía siendo la base de subsistencia de la población, desempeñando las mujeres jornadas agotadoras además del trabajo doméstico, sin que tuvieran una remuneración por ello.

### *Emigración de las mujeres a las ciudades.*

En este siglo se dio una gran emigración de mujeres provenientes de las zonas pobres. Se les iba a buscar tocando un tambor por pueblos y aldeas, sabiendo que era inmensa la cantidad de muchachas que necesitaban ganarse la vida. Por ello, dichas mujeres aceptaban trabajos penosos a un salario muy bajo y se trasladaban en inmigraciones temporales para efectuar determinadas tareas agrícolas, como la siembra, la cosecha, la vendimia, etc. Los mayordomos e intendentes iban a buscarlas a las aldeas para que trabajaran como sirvientas en las casas de los potentados (de cada 2,500 mujeres, aproximadamente 500 eran sirvientas).

Las mujeres se encontraban en una situación insostenible que las hacía pedir empleo, no para usurpar la autoridad de sus maridos, sino para poder vivir. Aquellas que habían sido carpinteras, herreras, fundidoras, que habían trabajado en la cirugía y en la medicina, fueron despojadas de sus oficios por los hombres de forma gradual, de tal modo que, en el siglo XVIII, el trabajo de las mujeres se consideró deshonesto e infamante.

### *Época Preindustrial.*

Durante el siglo XVIII se produce en toda Europa una gradual expulsión de las mujeres de los gremios. A finales de siglo, en la mayoría de los gremios estaba terminantemente prohibida la afiliación de las mujeres, incluso en tareas tradicionalmente desempeñadas por ellas como el bordado y la paja.

La industria doméstica creada por el capitalismo emergente, fue superada y abatida por el progreso de la industrialización. Mujeres, menores y hombres de las zonas rurales sufrieron desplazamientos y perturbaciones, pero los experimentaron de manera diferente. Las mujeres, desempleadas con más frecuencia debido a la mecanización de la agricultura, encontraron una fuerte resistencia por parte de los hombres para compartir los puestos de trabajo en las fábricas. El trabajo a domicilio, mucho peor pagado, fue su principal salida.

Al aparecer las fábricas, y con ellas las máquinas, que permitían aumentar de forma importante la producción, el centro de trabajo se trasladó fuera de la casa. De este modo, la separación entre el trabajo que la mujer hacía para la familia y el que hacía a cambio de un salario apareció claramente definida. A pesar de esto, la Revolución Industrial no tuvo un efecto inmediato, ni uniforme sobre la producción de la mujer trabajadora; por ejemplo, la primera máquina de hilar, que se utilizó en 1760, era muy pequeña con lo que las mujeres continuaban realizando este trabajo dentro de sus casas.

Es difícil conocer el número de aquellas obreras caseras, aunque se sabe que en cada casa vivía al menos una. Los informes locales dan cifras muy elevadas: desde 40,000 a las 10,000 en otros. Trabajaban para manufacturas o empresas a veces muy alejadas.

La industria algodonera fue la primera industria de la historia que utilizó maquinaria en gran escala movida por energía no humana, de carácter doméstico y con mano de obra rural en su mayoría. Toda la familia participaba en el proceso: niños y niñas cardaban el algodón, las mujeres hilaban y los hombres tejían.

### *Nuevos oficios.*

Con la aparición de las máquinas de hilar que sustituyeron el trabajo de las hilanderas, las mujeres inventan dos nuevos oficios, que van a sumirlas más en su encierro en el hogar: el encaje y el bordado. Pronto hubo tantas encajeras que los hombres empezaron a inquietarse al ver a las mujeres ganarse la vida de un modo "holgado y poco penoso", decían. El bordado blanco se extiende durante los siglos XVII y XVIII. Hacia el año 1750, mejoran su rendimiento al inventar el "tambor" y luego, la máquina de bordar.

El mercado del tejido del oeste de Inglaterra estaba en alto grado en manos de las mujeres en los siglos XVII y XVIII. Las mujeres introducen el ganchillo y siguen hilando y tejiendo en la medida de lo posible a domicilio.

En ese tiempo se dio una sentencia del Parlamento de Toulouse, Francia, prohibiendo el trabajo del cojín, por cuanto el encaje substraía a demasiadas mujeres de sus ocupaciones domésticas. Las encajeras se unieron y ganaron la causa.

### *La Revolución Francesa.*

Con la Revolución Francesa, todos los trabajadores y trabajadoras de París exponen sus quejas públicamente. Una de las peticiones hechas por las mujeres en el año 1789 reclamaba que todos los oficios consistentes en hilar, tejer y coser les sean reservados, en un intento de asegurarse, al menos, una pequeña parte del mercado manufacturero.

"[...] Entre los tipos humanos creados por la Revolución Industrial, 'la chica de la fábrica' se destaca por su individualidad y aparente desinterés por las

convenciones, con sus zuecos y su tosca ropa de trabajo, con el chal atado a la cintura o sobre la cabeza. Sale a la calle al amanecer, o antes, dirigiéndose sola a su trabajo y, al anochecer, volviendo a su casa sola de nuevo o acompañada de otros trabajadores. Su reputación no era de las mejores. Los hombres las consideraban 'mujeres fáciles' [...].<sup>28</sup>

## **SIGLO XIX.**<sup>29</sup>

Debido a la Revolución Industrial, la población se dedica, en su mayoría, a la producción de bienes manufacturados y de servicios.

Las mujeres participaron directamente en la producción industrial durante este siglo, constituían una minoría dentro del conjunto de la población femenina. Existían muchos otros sectores de trabajadores y trabajadoras que tradicionalmente han sido ignorados o poco investigados, por encontrarse al margen de la producción fabril, tal es el caso de las mujeres que se ocupaban exclusivamente del cuidado del marido y de los hijos al interior del hogar, grupo que continuó creciendo a lo largo del siglo XIX.

A lo largo de este siglo se dieron cambios importantes en la situación laboral de las mujeres. Las campesinas o las trabajadoras industriales a domicilio, irán perdiendo importancia paulatinamente. Al mismo tiempo, surgirán sectores nuevos, como el de las trabajadoras fabriles y, más adelante, el de las oficinistas.

En el plano legal, las mujeres son consideradas, más que nunca, propiedad del hombre. La mujer casada, en particular, es una muerta civil ante la ley; no puede

---

<sup>28</sup> Ministerio de Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer. El trabajo de las mujeres a través de la historia, Madrid, 1992, pág. 44.

<sup>29</sup> Ibid., 45 a 54pp.



hacer nada absolutamente sin autorización de su marido, necesita su permiso para ejercer una profesión.

En el plano laboral, la división del trabajo en función del sexo se acentúa cada vez más y la discriminación salarial supera todos los límites: las mujeres ganan, en promedio, menos de la mitad de un hombre por el mismo trabajo. No obstante, este mismo siglo será testigo de un acontecimiento de excepcional importancia: por primera vez en la historia las mujeres se organizan colectivamente, sin contar con los hombres, en defensa de sus propios intereses.

### *El trabajo en el hogar.*

La figura de la mujer urbana que se ocupa exclusivamente de atender a su marido y a sus hijos en el interior del hogar ya existía en los siglos anteriores. Pero en el siglo XIX, con la extensión generalizada del trabajo asalariado y la concentración de la población en grandes urbes industriales se tiene un crecimiento notable, en términos absolutos, del número de mujeres que se dedican exclusivamente a la actividad doméstica. Y, lo que es más importante, esta figura emerge como el ideal femenino por excelencia en todos los estratos sociales, aunque la forma que adopta en cada uno de ellos es diferente.

El argumento principal de los hombres en contra del trabajo de las mujeres en las fábricas era que éste les impedía ocuparse de lo que se consideraban "sus obligaciones" (el cuidado del marido, los hijos y las labores domésticas).

La dificultad de compatibilizar ambos trabajos no sólo va a impedir a las mujeres desembarazarse de las labores domésticas, sino que va a desencadenar una ofensiva ideológica en contra del empleo femenino y a favor de la reclusión de todas las mujeres dentro del hogar. Esta ofensiva que ya había comenzado a darse en siglos anteriores, se agudiza al originarse el abandono de miles de



bebés, cuyas madres eran trabajadoras asalariadas, lo cual proporciona una excusa inmejorable para justificar, ideológicamente, la conveniencia de que las mujeres permanezcan en su hogar. La presión ejercida sobre las mujeres para que se ocupen exclusivamente de las actividades domésticas aparecerá estrechamente ligada a la configuración de un nuevo concepto de maternidad, en función del cual, se atribuirá exclusivamente a la madre la carga física del cuidado de los hijos.

En la cultura occidental, el cuidado de los hijos siempre ha sido una actividad destinada a la mujer. La diferencia de este siglo a lo que observamos en épocas anteriores, es que este cuidado se designa particularmente a la propia madre, y al hacerlo, ya no estará realizando un trabajo, reconocido como tal y remunerado como en épocas anteriores, sino que se considerará que está ejerciendo una función natural.

Esta idea se abre paso a lo largo del siglo XIX de un forma cada vez más insistente, aunque no exenta de contradicciones, ya que miles de hijos del proletariado y de la clase media urbana son confiados al cuidado de nodrizas que viven lejos de sus madres, mientras que los pertenecientes a la alta burguesía, permanecen en manos de niñeras, institutrices y preceptoras hasta muy avanzada edad, manteniendo una relación formal y distante con sus madres.

Las mujeres de la alta burguesía, tenían como misión principal el mostrar, mediante su misma persona, la posición económica de su marido. Por ello, son eximidas de la realización de cualquier trabajo manual (incluido el cuidado de los hijos), debiendo ocuparse únicamente de actividades sociales que les permitan manifestar pública y ostensiblemente su ocio.

### *La industria textil.*

Dado que las mujeres venían ocupándose tradicionalmente de todos los oficios relacionados con la producción textil, la mecanización progresiva de este sector va

a convertir a una gran cantidad de mujeres, antiguas hilanderas y tejedoras domésticas, en trabajadoras fabriles. Las fábricas textiles utilizaron masivamente, desde el inicio, la mano de obra femenina y continuaron empleándola a lo largo de este siglo.

En el año 1835, poco más de una cuarta parte de los operarios de las fábricas algodonerías inglesas eran hombres de más de 18 años, el resto eran mujeres, niños y niñas. El bajo precio de esta mano de obra femenina e infantil constituye precisamente una de las claves de la expansión de la industria algodonería inglesa, cuya rentabilidad se hace patente desde el primer momento.

La preocupación por la ruptura que, a nivel doméstico y familiar, implicaba el trabajo de las mujeres en las fábricas, estaba presente en todas las declaraciones masculinas acerca del empleo femenino, pero serían los propios trabajadores quienes expresen su rechazo al trabajo asalariado femenino de una forma más activa, presionando a través de sus organizaciones para limitar en lo posible la incorporación de las mujeres a la producción fabril. En algunos oficios, la lucha de los sindicatos para impedir la entrada de las mujeres en la profesión fue particularmente dura y resistente; tal fue el caso de los tipógrafos, cuyos esfuerzos y huelgas para limitar el trabajo femenino en la imprenta se mantendrían a lo largo de todo el siglo XIX, tanto en Europa como en Estados Unidos.

La táctica más habitual seguida por los sindicatos para limitar el acceso de las mujeres al mercado laboral no era la huelga, sino la legislación protectora. La presión continua de las organizaciones sindicales para conseguir la reducción de la jornada laboral de las mujeres, constituye un aspecto clave de su política con tendencia a disminuir la competencia femenina en el trabajo asalariado. Limitar las horas de trabajo de las mujeres era una forma de forzar a los empresarios a reemplazarlas por hombres.

### *Los sindicatos femeninos.*

Existen abundantes muestras de que las mujeres no siempre aceptaron pasivamente su situación laboral y de que en numerosas ocasiones estuvieron dispuestas a defender sus puestos de trabajo. Las mujeres más activas en esta lucha fueron precisamente aquéllas que no se habían casado o que habían sido abandonadas por su marido, dado que para ellas la defensa de su puesto laboral era una cuestión de supervivencia.

Algunas mujeres participaban en las actividades sindicales de los hombres y trataban de presionar para que las trabajadoras y sus problemas fueran ventilados dentro de los sindicatos obreros.

Otras mujeres, en cambio, ante la hostilidad generalizada de los sindicatos hacia el trabajo femenino, optan por crear sus propias organizaciones, surgiendo así, asociaciones diversas de mujeres hilanderas, tejedoras, encuadernadoras, tapiceras, costureras, modistas, zapateras, etc. Algunas de estas asociaciones protagonizaron huelgas importantes, como la realizada en Glasgow en 1883 por las hilanderas y tejedoras de algodón, quienes pedían que sus sueldos estuviesen proporcionados al trabajo realizado y equiparadas al de sus compañeros. Probablemente fue precisamente en la industria del algodón, en la que las mujeres tenían una mayoría numérica, donde se produjeron los mayores éxitos del sindicalismo femenino en Inglaterra.

### *El servicio doméstico.*

Paralelamente al crecimiento de las ciudades y a la consolidación de las formas de vida impuestas por la burguesía, se observó un incremento espectacular del número de sirvientes.

Para la burguesía, el servicio doméstico se convierte en un signo fundamental de posición económica.

Para las mujeres, el oficio de sirvienta se presentó no sólo como una de las pocas oportunidades existentes en el campo laboral, sino también a menudo, como único medio de garantizar su subsistencia.

La lactancia mercenaria, práctica tradicional entre las clases aristocráticas, experimenta en el siglo XIX un crecimiento sin precedentes. Las familias proletarias que vivían en las grandes ciudades, así como las clases medias urbanas, envían a sus hijos al campo con la esperanza de que allí puedan tener nodrizas campesinas. Simultáneamente los burgueses reclutaban nodrizas para sus recién nacidos de entre el proletariado, cuyos hijos eran confiados al cuidado de parientes o abandonados. La expansión de la oferta de nodrizas se inscribe en la corriente de emigración del campo a la ciudad, que se incrementará a lo largo de este siglo.

En las ciudades industriales la demanda de nodrizas era a la vez importante y diversificada. Las familias más ricas y acomodadas utilizaban la modalidad de la nodriza que vivía en casa, convirtiéndose así en un elemento más de la servidumbre. Entre las clases medias, lo más común era buscar una nodriza en el campo, en cuyo caso la nodriza cuidaba al recién nacido en su casa al mismo tiempo que a sus hijos. Finalmente, los bebés más desamparados eran atendidos por nodrizas pagadas por hospicios u hospitales.

A finales de este siglo desaparecerá abruptamente el empleo de nodrizas al extenderse el uso del biberón, aunque su contratación proseguirá hasta la 1ª Guerra Mundial.

### *Otros empleos urbanos.*

Las grandes urbes no sólo eran centros industriales, sino también centros de comercio, de transporte, de administración y de distracciones, es decir, se proporcionaban todos los servicios que requiere una concentración muy grande de habitantes. En varios de estos servicios se utilizaba la mano de obra femenina, especialmente cuando se trataba de tareas subalternas, sucias, monótonas o mal pagadas.

Las mujeres se convierten en planchadoras, lavanderas, limpiadoras de cloacas, barrenderas de calles, comadronas de hospitales, cocineras de cantinas, camareras en bares y cafés, etc.

Dentro de la actividad comercial, la presencia femenina era abundante. En los mercados callejeros las mujeres vendían frutas, legumbres, pollos, pescados, huevos y todo tipo de comestibles. El oficio de dependienta en tiendas o comercios de tamaño medio se vuelve típicamente femenino: miles de mujeres de la clase media se emplean como vendedoras en mercerías, perfumerías, zapaterías, etc.

En las últimas décadas del siglo, las mujeres son contratadas como enfermeras. La Guerra de Crimea en 1854, permitió a algunas mujeres para ofrecerse a trabajar en los hospitales de ultramar. La profesión de enfermera, como tal, nace precisamente en estos años con Florence Nightingale, quien convertirá en una ocupación profesional un trabajo que, hasta entonces, había sido efectuado por las mujeres con carácter benéfico.

En cuanto al oficio de maestra, la falta de instrucción y de escuelas para las mujeres suponía un grave problema para todas aquellas que deseaban desempeñarlo, debido a que debían formarse por su cuenta. La apertura de

escuelas para maestras mejoró la situación, al mismo tiempo que la expansión de la educación escolar aumentaba el número de empleos.

Algunas mujeres trabajaban como actrices, bailarinas o cantantes en compañías de teatro, ópera o ballet, actividades artísticas que experimentaron un gran auge en este periodo y en las que las mujeres resultaban imprescindibles. Pero es, fundamentalmente en los locales públicos donde las mujeres son contratadas, por sueldos miserables, para entretener a la clientela.

### *Nuevas profesiones.*

Las posibilidades de empleo de las mujeres pertenecientes a la clase media, cuya posición social les llevaba a rechazar el trabajo en la industria o en el servicio doméstico, eran absolutamente restringidas. Muchas de ellas sabían leer y escribir, sin embargo, debían cifrar sus esperanzas en el matrimonio, aunque casarse no siempre les resultaba fácil, sobre todo si carecían de dote. El número de mujeres solteras en el siglo XIX, pertenecientes a la clase media, era considerable.

El acceso a la profesión de secretaria no estuvo exento de dificultades para las mujeres. A mediados de este siglo un secretario era todo un personaje, comparado con una dependienta o un ama de llaves. El invento de la máquina de escribir fue de gran ayuda para las mujeres, que se apresuraron a ejercer como dactilógrafas o mecanógrafas.

Otro invento importante de finales de siglo que brindaría nuevos empleos a las mujeres es el teléfono. Al contrario de lo que ocurrió con la profesión de secretario, el de telefonista fue desde el principio ejercida por mujeres y se definió como una "actividad femenina".



Por lo que respecta a la conquista del derecho al ejercicio de las profesiones liberales, las mujeres tendrían que luchar primero por el derecho a obtener el diploma profesional y, cuando después de innumerables dificultades lo consiguieron, comenzó la lucha por el derecho a ejercer su profesión, lo que requirió de la modificación de las leyes vigentes hasta ese momento. La mayoría de estas modificaciones legales no ocurrirían sino hasta el siglo XX e incluso, después de la 2ª Guerra Mundial.

## **SIGLO XX.<sup>30</sup>**

Al inicio de este siglo, los gobiernos hicieron un llamado a las mujeres para que se incorporaran a las industrias de guerra. Los obreros manifestaron su descontento y sus sindicatos protestaron por el temor de que el ingreso de las mujeres al trabajo disminuyera los salarios. Los gobiernos prometieron que los salarios serían mantenidos y que el trabajo de las mujeres sería coyuntural. En algunas profesiones la temporalidad del trabajo de las mujeres fue tomada tan al pie de la letra, que queriendo demostrarlo, se les negó el derecho a la sindicalización.

1918-1939.

En 1919 se creó la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el cual declaraba como uno de sus objetivos esenciales acabar con las discriminaciones, de las cuales las mujeres eran objeto en el trabajo asalariado, así como la creación de condiciones más propicias para que "todos los seres humanos cualesquiera que sea su raza, su creencia o su sexo tengan el derecho de proseguir su progreso

---

<sup>30</sup> Ministerio de Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer. El trabajo de las mujeres a través de la historia, Madrid, 1992, 55 a 65pp.

material y su desarrollo espiritual dentro de la libertad y la dignidad, completa seguridad económica, y con iguales oportunidades”.

El reconocimiento del principio “a trabajo igual, salario igual”, tuvo que esperar hasta 1951 para concentrarse en una convención que los Estados miembros adoptaron.

#### *Variaciones en el empleo femenino.*

Tras la guerra, la mayoría de las mujeres fueron simplemente despedidas o dirigidas hacia aquellos sectores que, por duros y rutinarios, los hombres seguían sin querer. También es cierto que esta situación supuso un gran desafío para las mujeres en el mundo laboral. Muchas tuvieron que luchar para poder conservar su empleo recién adquirido y para el que estaban perfectamente capacitadas.

A este respecto es importante destacar la negativa de algunas mujeres a volver a los empleos que tenían antes de la guerra. Por ejemplo, aquéllas que habían trabajado en fábricas, no quisieron volver a ser sirvientas o empleadas en la agricultura.

Lo mismo ocurrió con las mujeres que entre 1914 y 1918 ingresaron en las oficinas, así como aquellas que se dedicaron al comercio. En general, el sector terciario empezó a ser testigo de un desplazamiento de mano de obra femenina, que fue acrecentándose a lo largo del siglo. En 1919, el número de empleadas de oficina, funcionarias, maestras e incluso mujeres que ejercieron profesiones liberales, aumentó en todas partes.



### *Crisis de 1929.*

Es usual considerar que el mercado de trabajo femenino es muy sensible al cambio de las condiciones económicas y que las mujeres constituyen un ejército de reserva de mano de obra, utilizado en periodos de expansión, pero expulsado en épocas de recesión.

La producción familiar de las mujeres vuelve a alcanzar cotas insospechadas en el curso de la Crisis de 1929. El primer problema resulta de la disminución de la renta; ellas responden a este problema reduciendo gastos. Se produce entonces un renacimiento de la industria familiar: lavado, planchado, confección de ropa, alquiler de habitaciones. Las mujeres casadas también buscaron un trabajo remunerado en el exterior, pese a la "desaprobación" de sus maridos; la costura a domicilio se desarrollará, creándose escuelas nocturnas para aprender este oficio.

Mientras los maridos de estas mujeres se encontraban en paro, las personas mayores, víctimas de la discriminación en el empleo, encontraban refugio, generalmente, en casa de sus hijas. La juventud vuelve a casa durante el periodo de crisis. Es así como las tareas de las mujeres devienen particularmente arduas.

La pobreza de las estadísticas de empleo y de paro durante la crisis dificulta la apreciación exacta de lo que fue la presencia de las mujeres en el mercado de trabajo en esa época, pero los datos disponibles muestran que, como trabajadoras remuneradas, las mujeres fueron menos afectadas por la crisis que los hombres. Las actividades caracterizadas por una fuerte concentración de trabajadoras femeninas, tuvieron una tasa de paro menor que las caracterizadas por una fuerte concentración de hombres.

Es precisamente la segregación en el empleo lo que salvó a las mujeres, en este caso, de un paro masivo. Los empleos de las mujeres eran tan poco cualificados y

estaban tan mal remunerados, que los hombres, incluso cuando la alternativa fuera el paro, se negaban a tomarlos.

#### *La 2ª Guerra Mundial 1939-1945.*

En septiembre de 1939 los hombres se incorporan a la guerra, mientras que las mujeres los relevan en el trabajo, sustituyendo a la muchedumbre de obreros, de empleados, de vendedores, etc. Se encuentran como figuras familiares a la empleada de correos, la vigilanta, la cobradora, vuelven a conducir camiones de aprovisionamiento y transporte, y colaboran también en las labores del campo.

#### *El trabajo asalariado de las mujeres a partir de la 2ª Guerra Mundial.*

Después de la 2ª Guerra Mundial, el mundo occidental experimenta a partir de 1950 un desarrollo económico sin precedentes. La economía de los países desarrollados entra en una fase expansiva acelerada que continuará durante las siguientes dos décadas.

Paralelamente, se acentúan tendencias que ya venían dándose a principios del siglo XX: el servicio doméstico disminuye, las clases medias crecen, la tasa de natalidad desciende, el tamaño de la familia se reduce, muchas tareas tradicionalmente domésticas se trasladan a las fábricas. Con el auge de la industria de electrodomésticos, que se encuentra en continua expansión desde mediados de este siglo, la tecnología se introduce masivamente en los hogares.

La absorción de la industria de gran parte de las tareas realizadas en el hogar, permite reducir lo que se considera trabajo doméstico, lo que contribuyó, al igual que muchos otros factores, como el desarrollo económico, a la progresiva incorporación de las mujeres al mundo profesional. Sin embargo; después de

la 2ª Guerra Mundial se dan dos corrientes en sentido contrario: mientras que un número cada vez mayor de mujeres de las clases medias se incorporan al sector profesional, se produce un retroceso en el número de trabajadoras asalariadas procedentes de los estratos sociales más bajos, debido al aumento del nivel de vida, que permite a las mujeres de los sectores económicamente débiles consagrarse al cuidado de sus maridos y sus hijos. La existencia de esta doble corriente no puede desligarse del hecho de que, mientras un número creciente de mujeres de nivel medio y superior valoran positivamente su actividad profesional, las mujeres de las clases bajas, cuyas condiciones laborales son particularmente malas, ven el trabajo fuera del hogar como una "necesidad" de la que desean liberarse a toda costa. La prosperidad económica experimentada en los países occidentales a partir de los años cincuenta, va a ofrecer simultáneamente la oportunidad de trabajar fuera de casa a unas y la posibilidad de dedicarse exclusivamente al trabajo doméstico a las otras.

En cuanto a las variaciones en la estructura ocupacional de las trabajadoras asalariadas, constituyen en su mayor parte la continuación de una evolución comenzada en la primera década del siglo. Así como hay que señalar en primer lugar, el desplazamiento de las mujeres de los estratos sociales más bajos desde el servicio doméstico hacia la industria, acentuándose la tendencia iniciada en este sentido después de la 1ª Guerra Mundial, del mismo modo, se produce una disminución progresiva del número de mujeres empleadas en la agricultura, quienes engrosan las filas de la industria.

La redistribución sectorial del empleo femenino no supone en ningún caso un debilitamiento de la segregación sexual del mercado de trabajo, las mujeres ocupan siempre las categorías inferiores y peor pagadas de la escala laboral. Simplemente se produce una redefinición de la división entre empleos femeninos y masculinos, bien porque se "feminizan" trabajos realizados por los hombres (como los de oficinas), o bien porque aparecen profesiones "femeninas" nuevas que antes no existían.

En definitiva, aunque las mujeres cambien en parte de sector de actividad, la segregación profesional entre los sexos continuará siendo tan marcada como en siglos anteriores. Ya se trate de la industria, de los servicios o de las profesiones, las mujeres se concentrarán siempre en determinados trabajos reconocidos socialmente como compatibles con los "atributos femeninos", trabajos que reproducen, a uno u otro nivel, las características del trabajo en el hogar y cuya desvalorización social proviene, precisamente, del hecho de ser realizados por mujeres.

#### *Disminución del porcentaje de mujeres en el trabajo agrícola.*

La pérdida de importancia relativa del sector agrícola, así como la disminución del número de personas que trabajan en él, constituyen elementos característicos del proceso de industrialización de un país.

La disminución del número de mujeres que trabajan en la agricultura es, desde esta óptica, el resultado lógico de la evolución económica de los países industrializados: las asalariadas agrícolas abandonan el campo y pasan a formar parte de las filas de trabajadores de la industria.

La participación femenina en el sector agrícola varía mucho de un país a otro; sin embargo, el descenso de éstas supera al de los hombres debido a los siguientes factores:

- El mercado de trabajo altamente masculinizado.
- La utilización de la mano de obra femenina como apoyo a la economía familiar.
- La mecanización del sector agrario en el que se requiere menos mano de obra.
- El despoblamiento de las zonas rurales.
- Descenso del apoyo estatal hacia nuevas políticas agrarias.

- Escasez de oportunidades para las mujeres jóvenes en este sector como opción profesional.

El número de mujeres empleadas en la industria durante este periodo permanece constante en casi todos los países, aunque con una ligera tendencia a la disminución.

Durante la década de los sesenta, la progresiva mecanización del sector textil en todos los países altamente industrializados provoca una constante disminución del número de trabajadoras empleadas, al tiempo que se registra la incorporación de un número creciente de hombres, los cuales se sitúan en los puestos de gran especialización, originados por la introducción de una maquinaria cada vez más sofisticada, mientras que las mujeres continúan integrando el grueso de personal no cualificado.

En muchos países se produce un aumento del número de mujeres en otras ramas, principalmente en la industria metalúrgica, mecánica, eléctrica y electrónica. En particular, el incremento de los puestos de trabajo femeninos en el sector de la fabricación de aparatos eléctricos es realmente espectacular; la habilidad manual y la rapidez de ejecución son las características más valoradas para el desempeño de este oficio, características que, con la feminización del sector, han llegado a considerarse como atributos innatos a la "naturaleza femenina".

Sin duda alguna, en donde se dio un aumento en la participación femenina más notorio fue en el sector servicios, con la contratación de secretarías, dependientas, enfermeras, maestras, etc.

Aunque en este sector podemos ver incrementada la participación femenina, también se da cierta segregación en él, por ejemplo, en lo que se refiere a la

enseñanza, encontramos una alta participación de la mujer en los niveles básicos de educación, pero esta participación disminuye a medida que el nivel de educación es mayor, con lo que observamos una participación notoriamente menor en los niveles de enseñanza superior.

Es también importante señalar que en este periodo se produce un mayor acceso de la mujer a actividades profesionales que le habían sido vedadas: abogacía, medicina, ingeniería, etc. La participación femenina en estas profesiones, aunque varía mucho de un país a otro, es siempre minoritaria y suele concentrarse también en determinadas especialidades consideradas como "más femeninas" que el resto.

#### *Diferencias salariales.*

La existencia de salarios diferentes para hombres y mujeres, por la realización del mismo trabajo, constituye una constante histórica. La discriminación salarial de las mujeres, que había alcanzado niveles escandalosos durante el siglo XIX, es todavía una realidad en los países occidentales durante las décadas posteriores a la 2ª Guerra Mundial.

Pese a la Convención N° 100 de la OIT y el artículo 119 del Tratado de Roma que establece el principio de igualdad de remuneración para los trabajos de igual categoría, lo cierto es que la discriminación salarial de las mujeres se mantiene por parte de varios países que otorgan a los trabajos femeninos una calificación inferior.



## SITUACIÓN DE LA MUJER TRABAJADORA EN MÉXICO.<sup>31</sup>

La mujer comienza a aparecer en los registros de la PEA a partir de 1950, incrementándose su participación notoriamente; sin embargo, no se tiene aún una visión completa de los elementos económicos, políticos, sociales y psicológicos presentes en el proceso de participación de la mujer en el ámbito laboral a lo largo de nuestra historia.

Se ha escrito la historia de los trabajadores mexicanos sin que en ella se contemple a las trabajadoras, a pesar de que su participación ha sido fundamental. Estuvieron presentes en las huelgas de Río Blanco, lucharon como tabacaleras, formaron parte del movimiento ferrocarrilero, del movimiento magisterial, etc. Cabe mencionar que en todos estos casos su presencia se toma en cuenta como un suceso extraordinario, por lo que no se le consideró de importancia.

La segunda mitad de los años cincuenta resulta de particular interés, debido a que se comienza a gestar el modelo de "desarrollo estabilizador", fortaleciéndose el sistema político existente y se definen las formas peculiares que, dentro de sus márgenes, toman las luchas sociales en el país, en las cuales la participación de las mujeres es mayor.

### *Los inicios del Desarrollo Estabilizador y la mujer trabajadora.*

La historia de la mujer no puede verse como un hecho aislado, por lo que se expondrá brevemente la situación de los años de 1956 a 1958.

Al iniciarse el gobierno de Ruiz Cortines las características del sistema político y económico estaban ya establecidas. Existía el control de las demandas de los

---

<sup>31</sup> Solís de Alba, Ana Alicia y Alba Martínez Olivé. *Trabajadoras Mexicanas*, México, 1990, 10 a 26pp.

trabajadores a través de las grandes confederaciones como la CTM, articuladas al partido oficial. Había una marcada desigualdad en la distribución del ingreso y la estructura de la PEA registraba incrementos notables en cuanto a obreros ocupados en la industria de la transformación y la extractiva, una disminución en la agricultura y una elevada participación en la rama de servicios.

Hacia 1956, se inicia otro ciclo descendente de la economía del país. El proceso de industrialización, que se había basado principalmente en la sustitución de las importaciones de bienes de consumo, estaba llegando a su fin. La economía entra en crisis; se registra un decremento en el producto nacional bruto, hay un aumento en el déficit comercial y se perfila una dependencia financiera a través de las inversiones extranjeras directas y los créditos del exterior por parte del sector público.

Los cambios ocurridos en el comercio exterior dieron lugar a un colapso en la producción agrícola, lo cual tuvo efecto también en la producción industrial, sobre todo en lo referente a las manufacturas, en especial en los sectores tradicionales (textiles, ropa y calzado).

El incremento en las migraciones del campo a la ciudad, ocasionadas por el empobrecimiento del sector agrícola, y los cambios hacia tecnologías que utilizaban menor mano de obra pero que requerían de personal más calificado, contribuyeron a un descenso en la capacidad de crear nuevos empleos en los centros urbanos, aumentándose las presiones sobre el mercado de trabajo.

Las necesidades del proceso de acumulación determinaron una drástica disminución de los salarios reales. Por ejemplo, el descenso del poder adquisitivo del sueldo de los burócratas, de 1939 a 1952, llegó a ser de un 50%. A pesar de que su situación mejoró durante el periodo de Ruiz Cortines, los beneficios obtenidos no alcanzaron a restituir sus niveles de vida.



La política económica del gobierno, que privilegió los sectores industriales y de comunicaciones y transportes a costa del estancamiento de la agricultura, dio por resultado fuertes desajustes en la producción de alimentos. Ante la escasez de estos, se produjo un alza considerable en el costo de vida, afectando las condiciones de los trabajadores, lo que agudizó el descontento tanto en el campo como en la ciudad. Todo esto requirió de la neutralización política de los grupos más avanzados y el paralelo fortalecimiento de la burocracia sindical oficialista.

De esta manera, la política económica, aunada a la política laboral y a la contención de las demandas de los trabajadores operada a través de las grandes centrales obreras y campesinas y la incapacidad de éstas para controlarlas, hizo que en estos años se gestara una gran, insurgencia obrera.

En 1956 surgieron los primeros brotes de inconformidad de los trabajadores, el descontento popular empezó a tener sus primeras expresiones para manifestarse franca y abiertamente en 1958, dando por resultado la crisis política de esos años. Se movilizaron amplios sectores (electricistas, magisterial, obreros textiles, ferrocarrileros, etc.), en el campo también hubo movilizaciones. Los trabajadores intentaron modificar algunos aspectos del sistema político vigente. Lucharon por demandas de carácter económico y prestaciones sociales y pretendieron poner fin al dominio de los líderes oficiales sobre sus organizaciones sindicales y reorientar la reforma agraria.

Las mujeres participaron activamente en estos movimientos, ya sea como trabajadoras organizadas, o formando grupos y acciones de apoyo a los movimientos de los sectores en que no se encontraban directamente involucradas. Por ejemplo, apoyaron el movimiento magisterial a través de las organizaciones de padres de familia y se movilizaron en apoyo a la lucha de los ferrocarrileros. Las

acciones de las mujeres (muchas de ellas trabajadoras de otros sectores) fueron decisivas en la lucha.

En esos momentos se evidencia la incapacidad del Estado y sus instituciones para satisfacer las demandas crecientes de los trabajadores, impuestas por un modelo de desarrollo económico en crisis. Es un periodo de grandes luchas de los trabajadores y de esfuerzos del gobierno por controlarlos, los trabajadores se resistieron pero finalmente fueron derrotados por la represión y la corrupción de sus organizaciones; así se reinstaló la dominación sindical.

El gobierno ruizcortinista se enfrentó también a una crisis de legitimidad. Así uno de los ejes de su política, utilizado como recurso de legitimidad y orientado a lograr el consenso, fue el proyecto de reforma al artículo 34 constitucional que otorgaba a la mujer la plenitud de sus derechos políticos. Por esta vía se buscó proyectar una imagen progresista y bondadosa del gobierno vigente.

En esos años el movimiento feminista se encontraba desmembrado, a consecuencia de la derrota sufrida desde la época cardenista y el debilitamiento, en años posteriores, de los sectores más radicales del país. La lucha por los derechos femeninos se había iniciado en México por los precursores de la Revolución, por militantes del Partido Liberal Mexicano, cuyo programa dio pie al surgimiento de múltiples organizaciones de mujeres obreras y campesinas. Los puntos centrales en la mayoría de sus programas eran: la demanda por el voto femenino, el derecho a poseer la tierra en igualdad de oportunidades que el hombre, el derecho al trabajo, la creación de guarderías, la capacitación y elevación del nivel cultural de la mujer. El proyecto sobre la participación efectiva de la mujer en la vida pública con todas sus consecuencias quedó olvidado desde el periodo cardenista.

Esta situación no significaba que las mujeres mexicanas no estuvieran organizadas. En correspondencia con la política del gobierno ruizcortinista, el Partido Revolucionario Institucional se propuso la afiliación masiva de mujeres. En el sector obrero se ajustan las directrices de la organización de las trabajadoras en función de los requerimientos del sistema político en esos años. Del 21 al 23 de julio de 1957 se realiza el 1er. Congreso General Ordinario de la Federación Obrera de Organizaciones Femeniles de la República Mexicana, adherida a la CTM. En la reforma a sus estatutos dice: "es urgente ajustar los propósitos de la FOOF con las modalidades que la vida política presenta en relación a la mujer", haciendo referencia expresa al voto.

En 1957 se realiza también la Asamblea Femenil del sector popular organizada por la CNOP. A nivel campesino, las mujeres están organizadas en las Ligas Femeniles Campesinas pertenecientes a la CNC.

De este modo, la política de control realizada por el sistema político mexicano a través de las grandes confederaciones y del partido oficial, se extiende al sector femenino.

Con la derrota del movimiento feminista sobre sus espaldas, las mujeres se incorporan en mayor medida al trabajo y se suman a las demandas generales de los trabajadores sindicalizados. La mujer se ve obligada a incorporarse a la industria, a los empleos gubernamentales y de la empresa privada, despojada ya de sus demandas y recordándole constantemente "que esa actividad no debía distraerla de su función primordial como madre de familia y ama de casa".

De 1950 a 1960 la PEA se caracterizó por un aumento en la fuerza de trabajo femenina, relacionándose este aumento con varios factores como: la industrialización y ampliación del sector servicios, mayor oportunidad de empleo remunerado en las zonas urbanas, la pérdida de valor del salario real que no

permitía la manutención familiar con un sólo salario, el interés de los empresarios por obtener mano de obra más barata, así como el cambio de status social y de actitud respecto al trabajo de la mujer.

Los aumentos más importantes se registraron en los sectores de servicios, la industria de transformación y el comercio.

Existía también una alta participación femenina en las industrias menos dinámicas, así como en las actividades agrícolas. Por ejemplo, para 1964, en la ciudad de Monterrey el 67% de los empleados del sector servicios percibía salarios inferiores al mínimo establecido; en los servicios domésticos el porcentaje era de 78% y en la confección de ropa, calzado, etc. era de 58% siendo éstas, ramas a las que se incorporaba la mano de obra femenina, en su mayoría.

En este periodo también encontramos información sobre trabajadoras que prestaban sus servicios en las diversas dependencias gubernamentales, sean estatales o federales, y en las empresas paraestatales y algunos organismos descentralizados.

Del sector industrial encontramos a obreras en la industria de alimentos, textil y de la confección. Las trabajadoras domésticas y las comerciantes (sobre todo las vendedoras ambulantes y las locatarias en mercados) también se encontraban presentes; así como empleadas en varios negocios: tintorerías, panaderías, salones de belleza, hoteles, restaurantes, cines, etc.

Las empleadas realizaban funciones de servicios, aún las profesionistas (abogadas y médicas en su mayoría). Se desempeñaban en puestos que requerían de escasa preparación y muchos de ellos eran extensión del trabajo doméstico, relacionados con las tareas consideradas propias de la mujer. Eran, por ejemplo, maestras, educadoras, enfermeras, secretarias, cajeras, lavanderas, conserjes, afanadoras, costureras, etc. En general ocupaban puestos como

auxiliares administrativos, de intendencia, la excepción la constituyen las directoras e inspectoras en las escuelas.

Todas estas trabajadoras solicitaban al gobierno en curso la atención de sus principales demandas, entre las cuales encontramos:

- a) Solicitud de mayores oportunidades de empleo en dependencias gubernamentales.
- b) Solicitud de aumento de sueldo, nivelación en los mismos y en prestaciones como los aguinaldos.
- c) La presencia de las trabajadoras en los movimientos sindicales.
- d) Mayor participación de las organizaciones femeniles.
- e) Mayor prestación de servicios sociales y asistenciales.

Estas demandas nos permiten ver el deterioro de las condiciones de vida de las trabajadoras en esos años; los salarios eran insuficientes para su sostenimiento y más aún cuando tenían que sostener una familia. Existían problemas de vivienda, de salud, de educación, que no podían resolver apoyándose en el fruto de su trabajo.

Las solicitudes de las trabajadoras giraban en torno a sus múltiples demandas de empleo, planta o base en sus trabajos, autorización para ocupar doble plaza, agilización en los trámites de jubilaciones, que reconocieran su antigüedad en el trabajo, aumentos en las pensiones, los sueldos, pago oportuno de salarios, ascensos, nombramientos, cargos públicos, vivienda, becas para estudios propios y de sus hijos, servicios médicos, préstamos, etc.

Las trabajadoras aparecen apoyando candidaturas para ocupar cargos de elección popular y la política del régimen. También hay quienes apoyan las demandas del movimiento de los trabajadores.

Las trabajadoras no sólo demandan mejores condiciones laborales, sino que también denuncian despidos injustificados, hostigamiento sexual, represión por participación política y sindical, corrupción de funcionarios y líderes sindicales, etc.

La intervención de las maestras en todas las facetas de la problemática nacional está claramente representada por su participación en diversos renglones: solicitan agua y servicios, especialmente en las comunidades rurales; piden libros, ropa, maquinaria, construyen escuelas, establecimientos de salud, etc.

Sin embargo, podemos observar que las organizaciones femeniles, en el seno de los sindicatos, no luchan por demandas específicas de las trabajadoras, sino que se suman a las demandas generales del movimiento en su conjunto, por lo que las trabajadoras se organizan y luchan por sus propias demandas, incorporándose a otras organizaciones femeniles que buscan respuesta a las mismas. En esta situación encontramos a mujeres dueñas de predios agrícolas que reclaman la propiedad, denuncian atropello o se amparan para solicitar certificados de inafectabilidad, así como dueñas de restaurantes y pequeños negocios, quienes también denuncian atropellos, y muchísimas mujeres que solicitan ayuda pecuniaria, que hablan de estar imposibilitadas para trabajar y desean poner un negocio en su casa, veteranas de la Revolución que solicitan pensiones y un sin fin de peticiones por parte de las Ligas Femeniles Campesinas.

Para los años setenta, las mujeres se distribuían en ramas industriales como: la confección de prendas de vestir en la que representaban un 73.6% del total de los trabajadores; la fabricación de chocolate, confituras y jarabes, 47.7%; tejidos y artículos de punto, 44.3%; fabricación de productos farmacéuticos y medicinales, 38.4%; textiles, 29.7%; fabricación de jabones, detergentes y cosméticos, 27.8%; materiales de plástico, calzado y juguetes (33.8%); y conservación de frutas y legumbres, 26%.



A finales de los años setenta y principios de los ochenta, México vivió un periodo de auge económico debido al alza de los precios del petróleo, lo cual facilitó la incorporación femenina al trabajo en algunos sectores. En el área metropolitana de la Ciudad de México, las mujeres trabajaban en las comunicaciones y los servicios, en la industria de transformación, en el comercio y en el gobierno.

Alrededor del 20% de ellas participaban, en el 1er. trimestre de 1984, en la industria de la transformación.

Algunas mujeres, especialmente las que contaban con un bajo nivel de escolaridad, provenientes de clases menos favorecidas, tienden a emplearse fácilmente en la industria por constituir una única alternativa de empleo fuera del trabajo doméstico o como meseras, vendedoras ambulantes, etc. La industria es la única fuente de trabajo que aseguraba el pago de un salario mínimo y la posibilidad de hacer uso de servicios como el seguro social.

Una de las principales razones que las mujeres tienen para emplearse y aceptar las condiciones de trabajo en la industria es la necesidad de mantener a la familia o de contribuir al gasto familiar a fin de poder subsistir.

Para los empresarios, el empleo de mano de obra femenina a gran escala representaba mayores y mejores niveles de productividad a base de bajos costos económicos y políticos, debido a que: el trabajo para el que se les contrataba requería de poca capacitación o nivel escolar, las mujeres ofrecían una mayor resistencia física y más habilidad para sus tareas, y tenían menor experiencia en la organización sindical y mayor desconocimiento de sus derechos laborales que los hombres.



Una de las armas más eficaces que son aplicadas por los empresarios, tanto para la contratación como para el despido de trabajadoras es el manejo ideológico de sus "virtudes femeninas" (delicadeza, meticulosidad y pasividad), enfrentándose las trabajadoras de esta manera a los problemas derivados de las relaciones de producción condicionadas por las diferencias ideológicas en cuestión de género.

Sin embargo, la política económica y laboral impuesta por el gobierno de Miguel De la Madrid (1982-1988) ante la crisis económica, afectó a las mujeres de la clase trabajadora, cuyas condiciones laborales se vieron deterioradas y aumentó la necesidad de suplir todo tipo de carencias por medio del trabajo doméstico.

Esta situación, aunada a la crisis de representación y representatividad de las organizaciones sindicales, dio como resultado el que muchas trabajadoras asalariadas manifestaran abiertamente su inconformidad.

Se convirtieron en uno de los sectores más sensibles a los procesos económicos y políticos que se desarrollaron en nuestra sociedad. La opresión y sobreexplotación por razones de clase y de género de las que fueron objeto estuvieron basadas en dichos procesos.

Para fines de los ochenta, encontramos que existe un gran número de mujeres entre 20 y 34 años, dedicadas a labores desempeñadas lejos de casa, asalariadas, no agrícolas, no familiares y profesionales; debido a que poseen un nivel de instrucción más elevado y a que muchas de ellas viven en áreas urbanas, con lo que surge un cambio de mentalidad en el que la realización personal no se dé exclusivamente por medio de la maternidad o de la realización de labores consideradas "femeninas".

No obstante se sigue dando una segregación ocupacional por sexo, puesto que las mujeres no se distribuyen en diversos sectores de la producción, sino que se les encasilla en ciertas actividades. Por ejemplo, en la industria automotriz las mujeres tienen una baja participación relativa (12.67%), en tanto que en la industria de la confección representan un 57.7%; en otro tipo de industria como las de metálicas básicas se encuentra la participación de mujeres en labores administrativas, no así en actividades que se podrían considerar más técnicas.

Otra de las actividades en las que se contrata una gran cantidad de personal femenino es en la maquiladora. En la fabricación de productos como accesorios y suministros electrónicos, aparatos de uso doméstico, productos de plástico, etc., la participación de las mujeres es importante con una tasa de crecimiento del 243.27% en contra de una tasa del 61.84% de hombres.

En cuanto a los salarios, existe también una marcada diferencia entre hombres y mujeres, principalmente porque las mujeres, en su mayoría, laboran en ocupaciones de menor categoría salarial.

En el análisis de los trabajos desarrollados por las mujeres a lo largo de la historia, incluyendo a México, encontramos que las actividades que han realizado se caracterizan principalmente por ser:

- En la mayoría de las sociedades, tareas que han sido realizadas casi exclusivamente por mujeres (cuidado de niños y de personas de edad avanzada, lavado de ropa, preparación de alimentos, etc.)
- Actividades relacionadas con servicios personales que muchas veces conllevan a una pérdida de personalidad al llevarlas a cabo.
- Actividades restringidas al ámbito del hogar e íntimamente relacionadas con ello.

- Actividades que no implican mando o autoridad, ni prestigio.
- Actividades que requieren de una instrucción mínima.
- Trabajos manuales.
- Trabajos supeditados a la autoridad de un hombre.
- Actividades con mala o nula remuneración y casi siempre rutinarias.

Cabe mencionar, que el trabajo de las mujeres dependía de su status social, siendo más arduo el de las mujeres pertenecientes a las clases sociales más bajas, por lo que la perspectiva de las mujeres respecto al trabajo también variaba.

## CAPÍTULO 3

### **Análisis de la inequidad en cuestión de género en el ámbito laboral en los casos de la Procuraduría General de la República (PGR) y Luz y Fuerza del Centro (LyF)**

#### **3.1. CASO PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA**

El siguiente estudio se hizo dentro de la Procuraduría General de la República (PGR), con la finalidad de mostrar una panorámica estadística del personal de esta institución, así como de las necesidades de su personal sustantivo.

Lo novedoso en el mismo es que se le imprime un enfoque de género, considerando también algunos aspectos de grupos vulnerables (edad avanzada, discapacidad, etc.)

Así, en la primera parte se muestra un análisis por género, edad, categoría y nivel de responsabilidad de todo el personal de la Institución.

Posteriormente se muestran los resultados de la encuesta efectuada al personal sustantivo; a ese mismo respecto se hace un análisis comparativo entre los resultados de hombres y mujeres y se resaltan las principales necesidades expresadas por el personal.

De este estudio, se toman los conceptos de género, que son los que nos conciernen para el desarrollo de este caso.

Se dará una breve explicación de la metodología que se utilizó para realizar este estudio, se expondrán los resultados a los que se llegó, todo esto con el fin de analizar los aspectos que hacen referencia a las cuestiones de equidad de género.

## **METODOLOGÍA.**

Para el análisis estadístico se tomaron en cuenta los reportes de personal proporcionados por la Oficialía Mayor. En relación con la encuesta efectuada al personal sustantivo, la metodología utilizada fue la siguiente:

Entre el 25 y el 26 de febrero de 2002 la entonces Dirección General de Organización y Control del Personal Ministerial, Policial y Pericial ahora Dirección General del Servicio de Carrera de Procuración de Justicia Federal, distribuyó un cuestionario para la detección de necesidades entre el personal de la Institución, con el siguiente texto:

**SUBPROCURADURÍA DE COORDINACIÓN GENERAL Y DESARROLLO.  
DIRECCIÓN GENERAL DE ORGANIZACIÓN Y CONTROL DEL PERSONAL MINISTERIAL, POLICIAL Y PERICIAL.**

**CUESTIONARIO PARA DETECCIÓN DE NECESIDADES.**

El presente cuestionario tiene por único objeto detectar las principales necesidades del personal sustantivo, sus resultados se aplicarán exclusivamente para fines estadísticos que permitirán trabajar en la satisfacción de las necesidades que sean expuestas de manera más recurrente y, de ser dados a conocer, invariablemente se hará de manera estadística o gráfica general o regional, sin mencionar para ningún efecto el nombre del servidor público que hubiera expresado su opinión.

<b>I. DATOS GENERALES:</b>		<b>CURP:</b>	<b>RFC:</b>
<b>NOMBRE:</b>			
<b>DOMICILIO:</b>		<b>TELÉFONO:</b>	
<b>ADSCRIPCIÓN:</b>	<b>Fecha de ingreso:</b>	<b>Antigüedad en la PGR:</b>	

CURSOS DE ESPECIALIZACIÓN EN MÉXICO O EN EL EXTRANJERO: Especifique.

¿DOMINA OTRO IDIOMA ADEMÁS DEL ESPAÑOL?. Identifique porcentaje de dominio en las áreas de comprensión, traducción y expresión oral y escrita:

¿ESTARÍA DISPUESTO A CAMBIAR SU RESIDENCIA AL EXTRANJERO? ¿Por qué?

**II. PROGRAMA DE GÉNERO Y EQUIDAD Y APOYO INSTITUCIONAL.**

¿Es usted madre? Sí ( ) NO ( ) ¿Cuenta con el apoyo de su pareja? Sí ( ) NO ( ) ¿Cuenta con el apoyo de alguna persona que cuide a sus hijos? Sí ( ) NO ( )

¿Es usted padre? Sí ( ) NO ( ) ¿Es usted madre o padre soltera/o? Sí ( ) NO ( )

Edad de sus hijas(os): Niñas Menores de 6 años ( ) Niñas De 6 a 12 años ( )  
Niños Menores de 6 años ( ) Niños De 6 a 12 años ( )

¿Es usted? (señale) Viuda(o)  Discapacitada(o)  Mayor de 65 años.

¿Cuántas personas dependen económicamente de usted? (especifique número)  
Padres mayores de 65 años  Hermanos mayores de 65 años  Otros adultos

¿Es alguno de sus dependientes discapacitado? Especifique.

¿Necesita usted anteojos, muletas, silla de ruedas, prótesis u otro similar?

¿Tiene hijos menores de 5 años?. ¿Necesita servicio de guardería? ¿Le gustaría que la institución le prestara ese servicio? ¿Con qué características?

¿Tiene testamento? ¿Le gustaría que la institución le prestara apoyo para elaborarlo?

¿Tiene vivienda propia? ¿Le gustaría que la institución le prestara apoyo para obtener una vivienda propia?

¿Cómo ocupa su tiempo libre?



¿Qué destinos turísticos le gustaría visitar? ¿Desearía que la institución le proporcionara facilidades para viajar?

¿Qué otros apoyos le gustaría que le prestara la Procuraduría General de la República?

**MUJERES** ¿Realiza estudios preventivos de cáncer mamario y cérvico uterino? Sí ( ) No ( ) ¿Por qué?

**III. NECESIDADES BASICAS:**

¿Considera que cuenta con los instrumentos y espacios necesarios para la realización de sus actividades? De no ser así, mencione qué tipo de instrumentos o espacios le son necesarios:

¿Considera que cuenta con personal suficiente y adecuado para el debido desempeño de sus labores? De no ser así, mencione el personal que necesite:

¿Desempeña su función de manera óptima? De no ser así, a su criterio, ¿cuál es el principal obstáculo material o personal que incide en el debido desempeño de sus labores?

**IV. CAPACITACIÓN:**

Mencione los cursos de capacitación que le fueron impartidos a usted durante el año 2001.

Mencione el último curso de capacitación, actualización o especialización que le haya sido impartido (PGR o institución diversa).

Señale los cursos que considera que le son necesarios para el desempeño de su actividad (teóricos, prácticos y de desarrollo personal), así como días y horarios que propondría para su impartición.

**V. SERVICIO DE CARRERA.**

¿Pertenece usted al servicio de carrera de la Institución?, ¿Por qué?.

¿Qué beneficios reporta pertenecer al servicio de carrera?

¿Conoce la existencia de la Dirección General de Organización y Control del Personal Ministerial, Policial y Pericial?. De ser así, ¿conoce su función?

¿Le gustaría que la Dirección General de Organización y Control del Personal Ministerial, Policial y Pericial le proporcionara un servicio directo (información sobre trámites, procedimientos, concursos, etc.) o prefiere que toda atención se le preste a través de su coordinación o subdelegación administrativa?

**VI. OBSERVACIONES Y SUGERENCIAS.**

FECHA: \_\_\_\_\_

FIRMA: \_\_\_\_\_

Y en una hoja aparte:

**CONFIDENCIAL**

En cuanto a su ambiente de trabajo. ¿Es usted, o alguno(a) de sus compañeros(as) objeto de hostigamiento laboral, sexual o de cualquier otro tipo? Especifique.

¿Considera que a usted o a alguno(a) de sus compañeros(as) se le da en el desempeño de su trabajo un trato discriminatorio o degradante por su sexo, edad, capacidad diferente o preferencia sexual? Especifique.

Como podemos observar, el cuestionario consta de siete secciones denominadas 1. **datos generales**, 2. **programa de género, equidad y apoyo institucional**, 3. **necesidades básicas**, 4. **capacitación**, 5. **servicio de carrera**, 6. **observaciones y sugerencias** y 7. **confidencial**, siendo su objetivo principal detectar las necesidades de ese tipo de personal en dichos rubros.

Para su aplicación, personal de la referida Dirección General se trasladó a las unidades administrativas del área central y con apoyo tanto de los coordinadores administrativos como de los enlaces del programa de justicia, equidad y género, se distribuyó entre agentes del Ministerio Público, Policías y Peritos, los cuales integran al personal sustantivo.

Para el interior de la República se envió el formato de cuestionario vía fax a los subdelegados administrativos, quienes lo distribuyeron entre el personal sustantivo y devolvieron los formatos resueltos también a través de fax y algunos por mensajería.

Personal de la misma Dirección General hizo el recuento de los datos, considerando aparte los de hombres y los de mujeres.

## ANÁLISIS ESTADÍSTICO.

Por las funciones propias de la Institución se dividió este análisis en personal administrativo y personal sustantivo (ministerial, policial y pericial).

En relación con el personal administrativo, se presenta un cuadro numérico (Tabla 2) de cuyo análisis se desprende que, en cuanto a edad, en el caso de los hombres la mayoría de ellos tiene entre 36 a 45 años mientras que en las mujeres la mayoría tiene de 26 a 35 años. En el comparativo de edades, podemos observar que el grueso del personal administrativo en la Institución tiene de 26 a 45 años; en la misma lámina se observa cómo la diferencia numérica entre hombres y mujeres se va disminuyendo en las nuevas generaciones, ya que en el rango de 56 años o más la diferencia numérica es muy grande (257 personas) disminuye en el rango de 46 a 55 y así sucesivamente, hasta que en el último rango –de 18 a 25 años- la diferencia es muy reducida (tan sólo de 18 personas).

Haciendo un análisis de la población total de personal administrativo, se observa que un 69% son hombres y un 31% mujeres (gráfica 4), al estudiar el cargo que ocupan hombres y mujeres se encuentra que los hombres ocupan los cargos más altos y mejor remunerados, como se puede apreciar en la gráfica 5 en la que se observa cómo la mayor parte del personal femenino ocupa plazas de confianza y base de niveles más bajos (operativos) mientras que la pirámide que representa a los hombres muestra una mayor participación de éstos en los mandos medios y superiores de la Institución.

Sin embargo, se encuentra que ya hay personal femenino ubicado en puestos importantes de decisión. Así, se encontraron 9 mujeres ocupando cargos de alto nivel en esta Procuraduría (tabla 3 y gráfico 6).

Por lo que respecta al personal sustantivo (ministerios públicos, policías y peritos) el cuadro numérico (tabla 1) arroja los siguientes datos:

Hay una notoria predominancia del personal masculino (87%) contra sólo un 13% de personal femenino (gráfico 3). De la misma lámina se desprende que la mayor parte del personal sustantivo tanto masculino como femenino tiene de 26 a 35 años.

Por lo que corresponde a las categorías, mientras que entre los hombres hay una gran cantidad de Agente "C" (categoría más baja del personal policial) entre las mujeres es predominante el número de las que ocupan el cargo de Agente del Ministerio Público de la Federación Asistente (gráficos 1 y 2). Sin embargo, cabe mencionar que para ser Agente "C" se requiere haber cursado la preparatoria y tomar un curso de capacitación que se da en la misma Institución; mientras que, para ser Agente del Ministerio Público de la Federación Asistente (A.M.P.F. Asistente), se requiere tener la licenciatura en Derecho, experiencia laboral y tomar cursos de actualización constantemente y, por lo general, las mujeres ingresan a este nivel pero se les obstaculiza la promoción para las categorías siguientes.

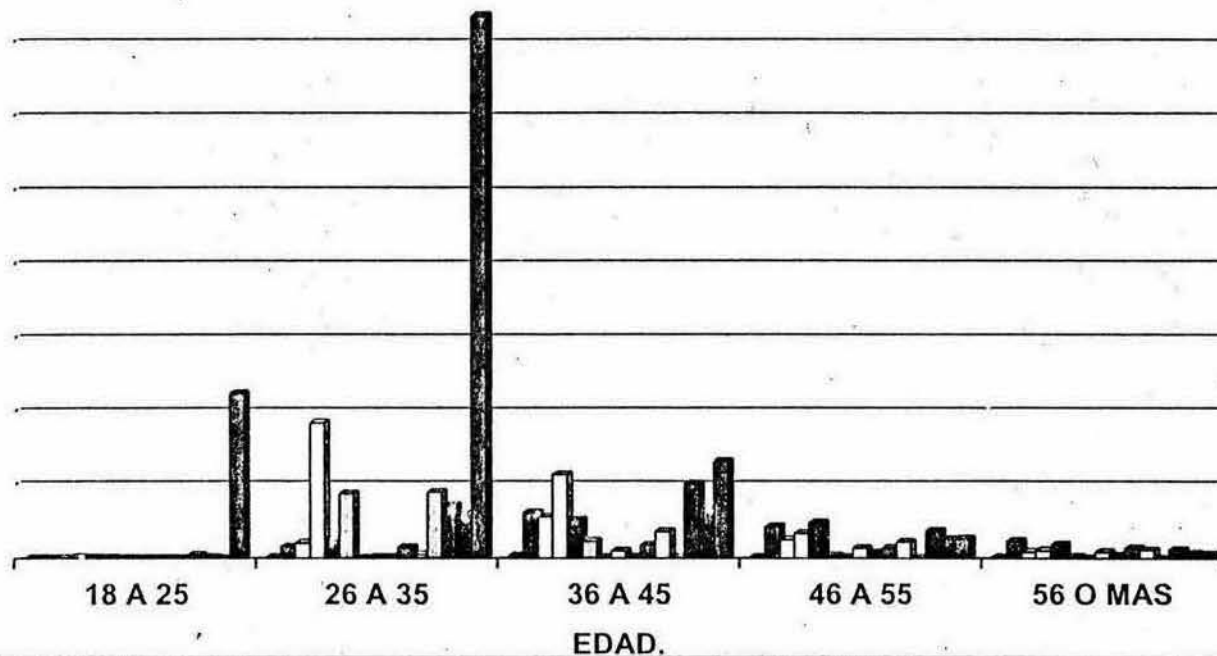
Tabla 1

**RELACIÓN DE PERSONAL MINISTERIAL, POLICIAL Y PERICIAL DE LA  
PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA, SELECCIONADOS POR GÉNERO Y  
EDAD.**

CARGO	HOMBRES					MUJERES				
	18 A 25	26 A 35	36 A 45	46 A 55	56 O MÁS	18 A 25	26 A 35	36 A 45	46 A 55	56 O MÁS
JEFE DE UNIDAD FISCAL.	0	3	7	3	3	0	2	1	1	0
TITULAR	0	31	123	85	47	0	24	58	16	9
ADJUNTO	0	41	112	50	17	0	40	53	15	7
ASISTENTE	2	368	227	67	20	2	187	71	23	3
PERITOS PROFESIONALES.	1	50	104	97	37	0	37	39	23	7
PERITOS TECNICOS.	1	175	46	7	4	0	65	14	1	0
COMANDANTE EN JEFE.	0	0	2	3	0	0	0	0	0	0
PRIMER COMANDANTE.	0	3	19	26	17	0	0	0	0	0
SEGUNDO COMANDANTE.	0	3	4	15	6	0	0	0	0	0
PRIMER SUBCOMANDANTE.	0	29	35	27	27	0	0	2	2	1
SEGUNDO SUBCOMANDANTE.	0	10	73	45	22	0	0	2	3	2
AGENTE INVESTIGADOR DE DELITOS FEDERALES.	8	179	1	0	0	1	49	0	0	0
AGENTE A	2	142	201	74	24	0	12	13	4	0
AGENTE B	0	119	135	52	14	0	5	6	2	0
AGENTE C	449	1472	263	53	11	55	100	11	1	0
<b>SUBTOTALES</b>	<b>463</b>	<b>2625</b>	<b>1352</b>	<b>594</b>	<b>366</b>	<b>58</b>	<b>521</b>	<b>270</b>	<b>91</b>	<b>29</b>
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>5,400</b>					<b>969</b>				



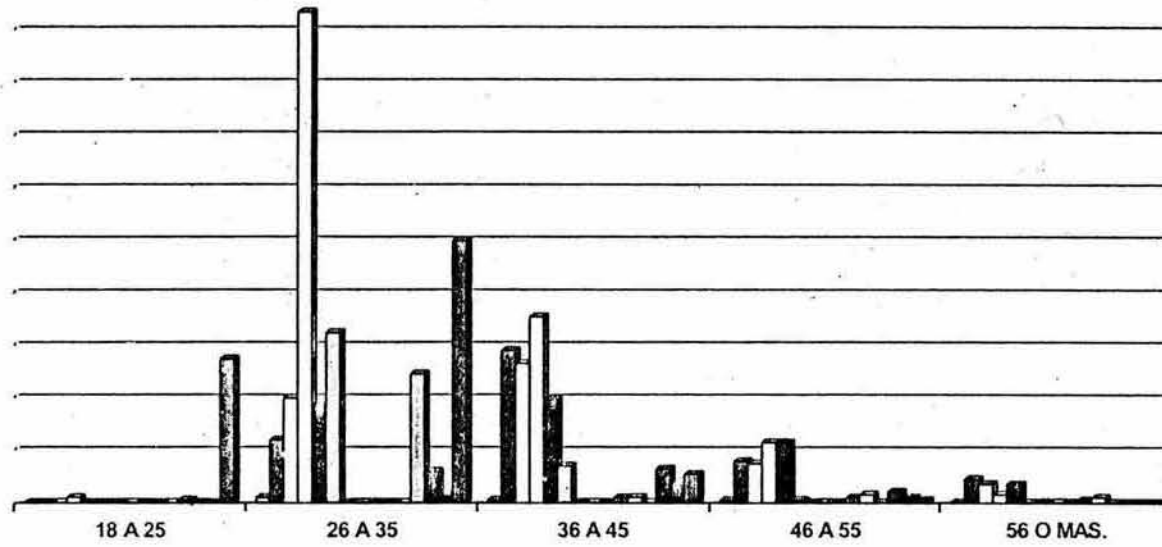
RELACIÓN DE PERSONAL MINISTERIAL, POLICIAL Y PERICIAL, HOMBRES.



- |                          |   |
|--------------------------|---|
| □ JEFE DE UNIDAD FISCAL. | ■ M.P.F. TITULAR                            |
| □ M.P.F. ADJUNTO.        | □ M.P.F. ASISTENTE                          |
| ■ PERITOS PROFESIONALES. | □ PERITOS TÉCNICOS.                         |
| ■ COMANDANTE EN JEFE.    | □ PRIMER COMANDANTE.                        |
| ■ SEGUNDO COMANDANTE.    | ■ PRIMER SUBCOMANDANTE.                     |
| □ SEGUNDO SUBCOMANDANTE. | □ AGENTE INVESTIGADOR DE DELITOS FEDERALES. |
| ■ AGENTE A.              | ■ AGENTE B.                                 |
| ■ AGENTE C.              |   |

Gráfico 1

PERSONAL MINISTERIAL, POLICIAL Y PERICIAL, MUJERES.



EDAD.		
□ JEFE DE UNIDAD FISCAL.	■ A.M.P.F. TITULAR	□ A.M.P.F. ADJUNTO.
□ A.M.P.F. ASISTENTE	■ PERITOS PROFESIONALES.	□ PERITOS TECNICOS.
■ COMANDANTE EN JEFE.	□ PRIMER COMANDANTE.	■ SEGUNDO COMANDANTE.
■ PRIMER SUBCOMANDANTE.	□ SEGUNDO SUBCOMANDANTE.	□ AGENTE INVESTIGADOR DE
■ AGENTE A.	■ AGENTE B.	■ AGENTE C.

Gráfico 2

### COMPARATIVOS DE PERSONAL SUSTANTIVO

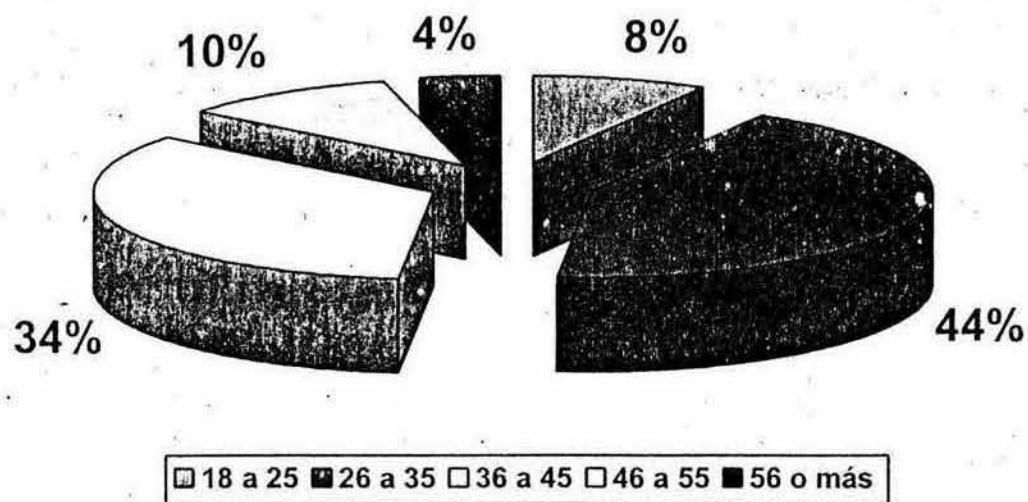
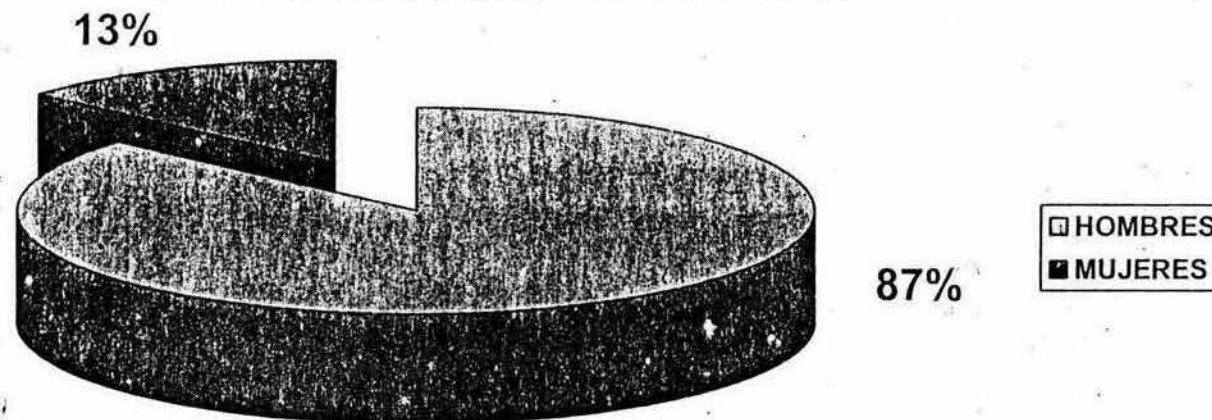
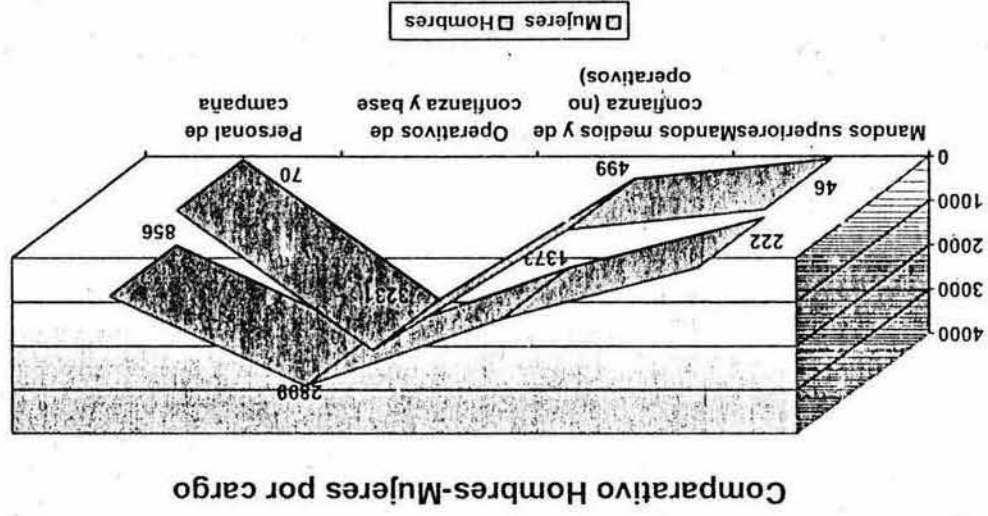


Gráfico 3

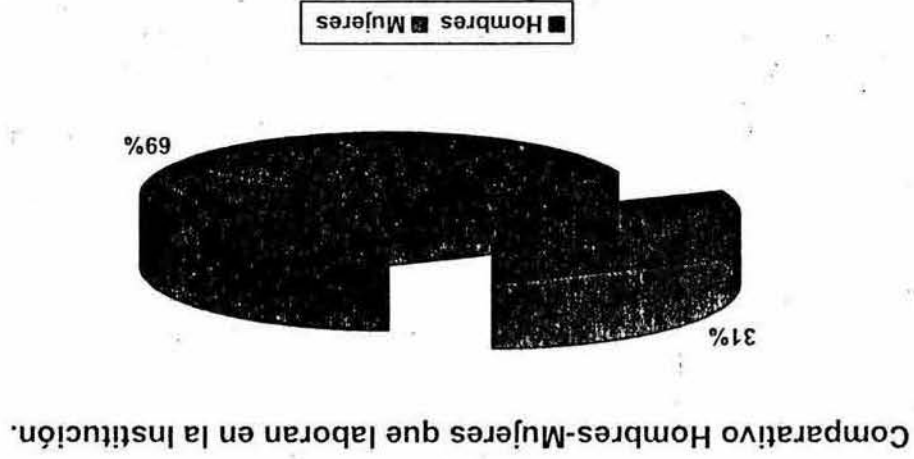
Tabla 2

RELACIÓN DE PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA INSTITUCIÓN POR GÉNERO Y EDAD.

CARGO	HOMBRES					MUJERES					TOTAL
	18 A 25	26 A 35	36 A 45	46 A 55	56 O MAS	18 A 25	26 A 35	36 A 45	46 A 55	56 O MAS	
PROCURADOR GENERAL DE LA REPÚBLICA	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
SUBPROCURADOR	0	0	0	4	0	0	0	0	1	0	5
CONTRALOR INTERNO	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
OFICIAL MAYOR	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
COORDINADOR GENERAL	0	0	6	4	0	0	0	1	1	0	12
DELEGADO ESTATAL	0	2	10	12	3	0	0	3	1	1	32
DIRECTOR GENERAL	0	6	24	21	8	0	2	0	0	0	61
COORDINADOR DE ASESORES	0	2	7	5	2	0	1	1	0	1	19
ASESOR	1	13	15	10	5	0	9	7	4	0	64
COORDINADOR Y MANDO COORDINADOR	1	10	9	11	1	0	5	0	1	0	38
COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN	0	4	7	3	1	0	2	1	1	0	19
DIRECTOR EJECUTIVO	0	1	5	4	2	0	0	2	1	0	15
DIRECTOR DE AREA	1	22	61	33	12	0	9	14	5	2	159
SUBDIRECTOR DE AREA	3	80	87	63	19	3	37	23	9	3	327
JEFE DE DEPARTAMENTO	15	177	165	72	29	15	93	40	24	5	635
SUBDELEGADO SUSTANTIVO	0	7	10	8	5	0	4	7	1	0	42
COORDINADOR Y SUBDELEGADO ADMVO	1	11	25	20	10	0	6	6	4	0	83
AUDITOR EJECUTIVO	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
DELEGADO REGIONAL	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	2
EJECUTIVO DE PROYECTOS	22	92	74	43	10	19	67	22	7	5	361
FISCAL	0	5	14	1	3	0	4	1	0	0	28
JEFE DE EMPL DE SEG SPS 37	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	2
JEFE DE INVESTIGACIÓN	1	6	0	6	3	0	4	1	3	0	24
JEFE DE PROGRAMA	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
JEFE DE UNIDAD DEPARTAMENTAL	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
JEFE DE UNIDAD TÉCNICA	0	0	2	0	1	0	0	0	1	0	4
JEFE TIT. O PTO MANDO DIREC.	0	1	6	5	1	0	0	1	0	0	14
SECRETARIA OFICINA SPS 37	0	0	0	1	0	0	2	0	0	0	3
SECRETARIO AUXILIAR	2	27	26	20	2	0	10	13	6	0	112
SECRETARIO PARTICULAR	1	17	16	6	2	0	6	2	2	0	52
SECRETARIO PRIVADO	0	1	2	0	0	0	2	1	2	0	8
SECRETARIO TÉCNICO SPS 37	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
SUPERVISOR DE INVESTIGACIÓN	0	0	3	3	1	0	2	1	1	1	12
OPERATIVOS DE CONFIANZA Y BASE	272	1,022	871	548	186	277	1,288	985	555	126	6,131
PERSONAL DE CAMPAÑA	13	125	378	245	95	1	27	27	9	6	926
SUBTOTAL			3,350				3,846				9,196
TOTAL	333	1,633	1,825	1,152	407	315	1,582	1,161	638	150	9,196



Gráfica 5



Gráfica 4

### Comparativo Hombres-Mujeres por nivel de responsabilidad.

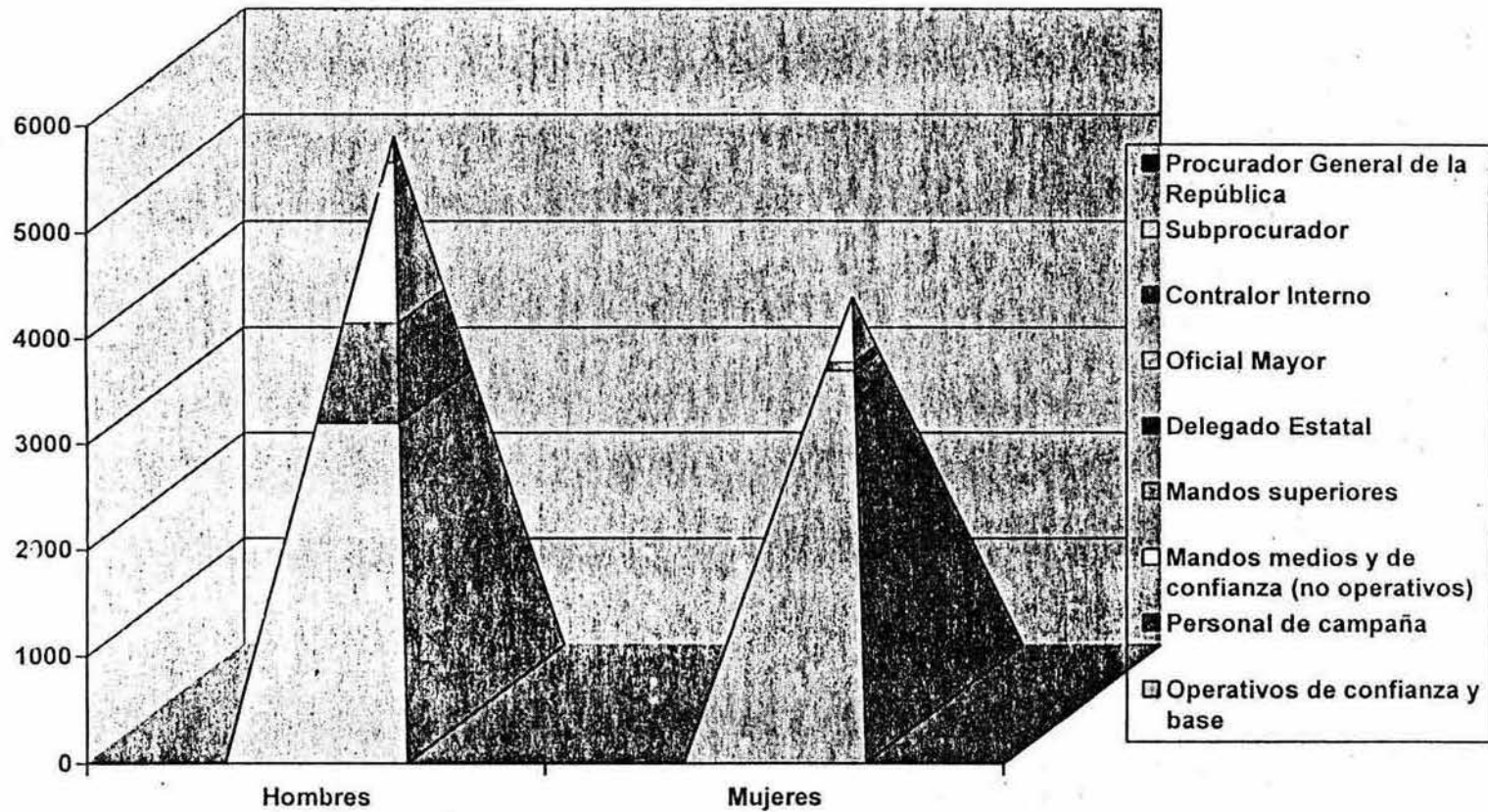


Gráfico 6



HOMBRES, Gráfico por edad.

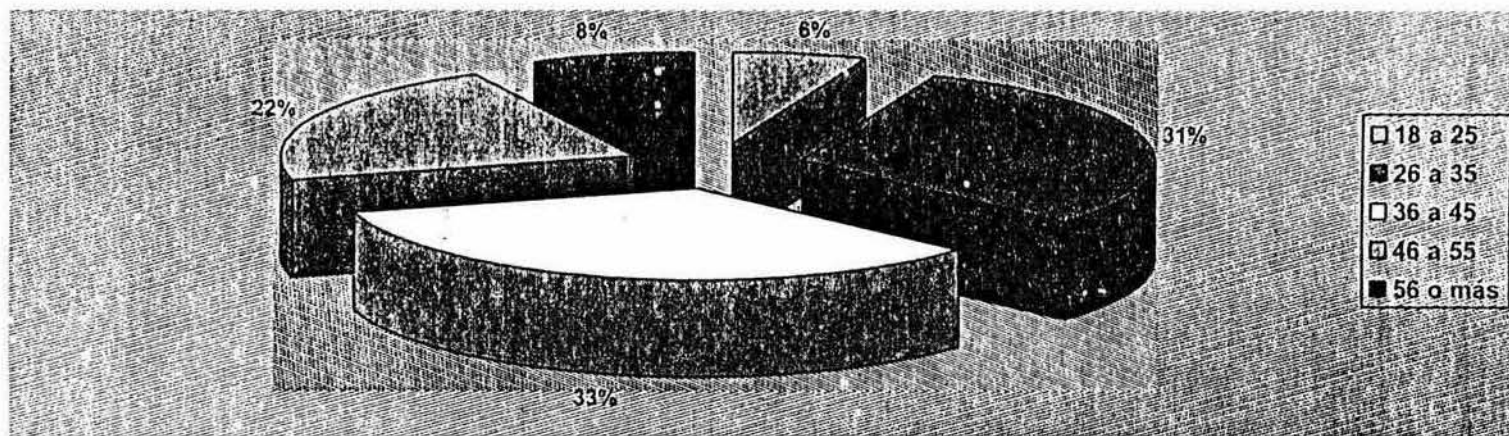


Gráfico 7

MUJERES, Gráfico por edad.

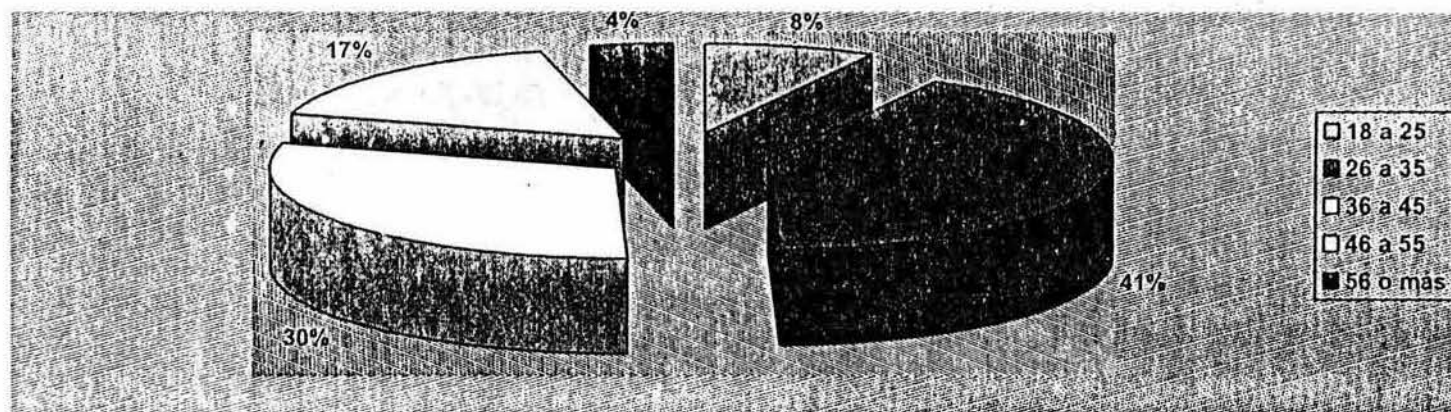


Gráfico 8



### Comparativo Hombres-Mujeres por edad.

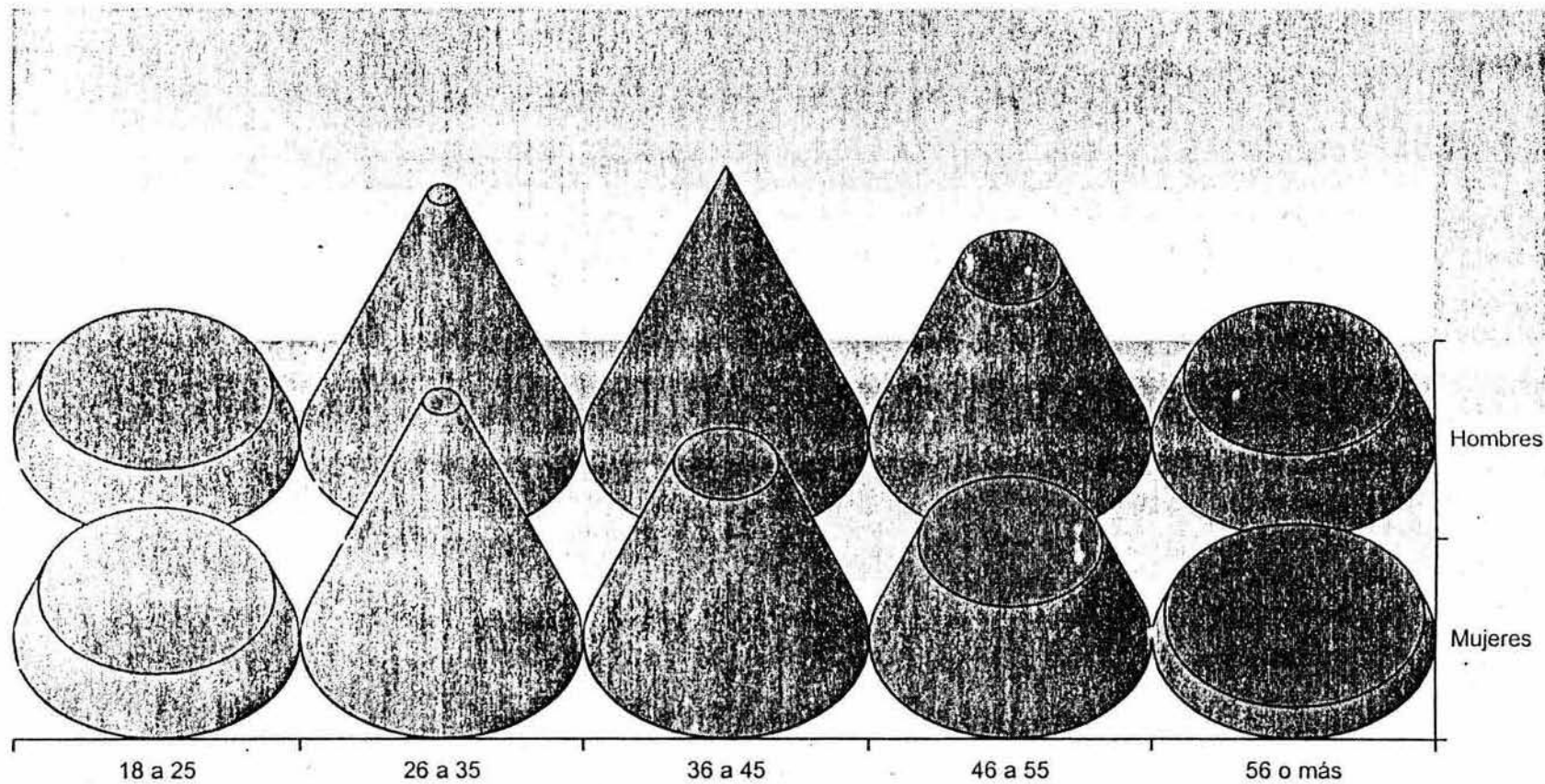


Gráfico 9

Tabla 3

**SERVIDORAS PÚBLICAS (NIVEL SUPERIOR) DE  
LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA  
REPÚBLICA.**

CARGO	CANTIDAD	EDAD				
		25 A 35	36 A 45	46 A 55	56 A 64	65 O MÁS
Subprocuradora	1			1		
Delegada Estatal	5		3	1	1	
Directora General	2	2				
Fiscal Especializada	1	1				
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>

## RESULTADOS DE LA ENCUESTA EFECTUADA AL PERSONAL SUSTANTIVO

### **MUJERES:**

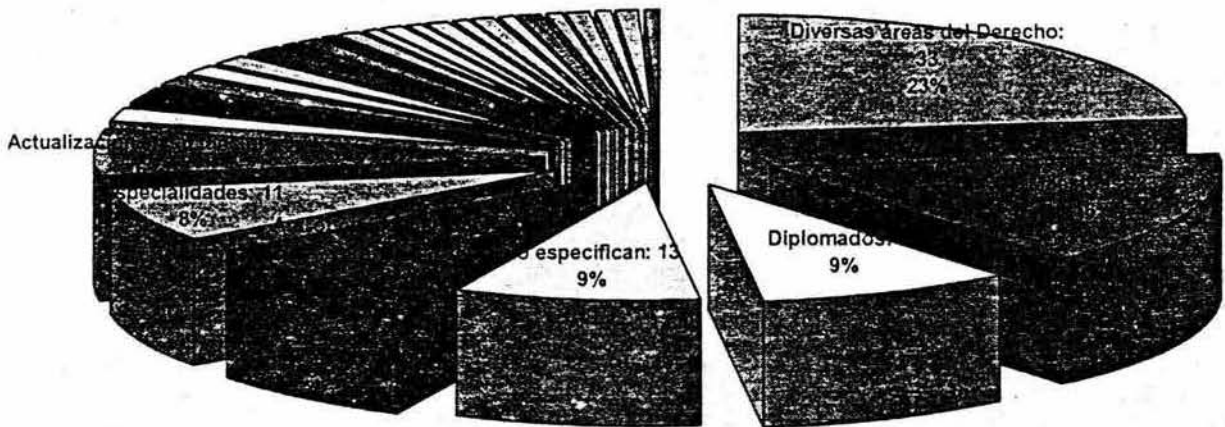
Se recibieron cuestionarios contestados por **503** miembros (mujeres) del personal sustantivo, de los que a continuación se reportan resultados.

**168** de ellas (33.39% del total) señalaron haber tomado cursos, **131** en México (26.04%), **14** (2.78%) en el extranjero y el resto de ellas no especificaron dónde.

En cuanto a los cursos tomados en el extranjero, fueron:

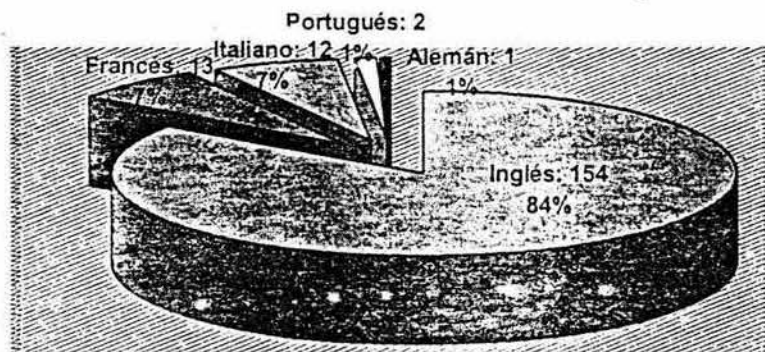
- BLANQUEO DE CAPITALES (ESPAÑA): 1
- CROMATOGRAFÍA DE GASES. 1
- CURSO BÁSICO DE INVESTIGACIÓN CRIMINAL (ATLANTA, EEUU): 1
- CURSO FBI (QUÁNTICO, VIRGINIA): 1
- CURSO PARA CONTROL DE DROGAS (CUBA): 1
- INSTRUCTOR CALIDAD TOTAL (PFAUDLER-ROCHESTER, NUEVA YORK): 1
- INTERCAMBIO ACADÉMICO EN SAN ANTONIO, TEXAS: 1
- INTERNATIONAL MASTER DERECHO PENAL (BARCELONA, ESPAÑA): 3
- LAVADO DE DINERO (SAN DIEGO): 1
- POSGRADO EN DERECHO PENAL (SALAMANCA, ESPAÑA): 1
- PROTECCIÓN A FUNCIONARIO (YAFFO, TEL AVIV, ISRAEL): 1
- SERVICIO MUNICIPAL (BARCELONA, ESPAÑA): 1

Los cursos que refirieron haber tomado en México o bien que no especificaron lugar fueron en las siguientes áreas:



□ Diversas áreas del Derecho: 33	■ Maestrías: 23
□ Diplomados: 13	□ No especifican: 13
■ Antropología y Química forense: 11	□ Especialidades: 11
■ Actualización en su función: 9	□ Grafoscopia y documentación: 3
■ Posgrados: 3	■ Computación: 2
□ Criminalística: 2	■ Fotografía: 2
■ Genética forense: 2	■ Abatimiento de mandamientos judiciales: 1
■ Administración Pública: 1	■ Antidrogas: 1
■ Calidad en el servicio: 1	□ Contabilidad: 1
□ Contaduría: 1	□ Coordinación del MPF con Periciales: 1
□ Cursos DEA y FBI: 1	□ Homicidio y manejo de armas: 1
□ Inglés: 1	□ ISO: 1
■ Lugar de los hechos: 1	■ Medicina forense: 1
■ Perito instructor: 1	□ Servicio Municipal: 1
□ Sistema AFIS: 1	■ Tránsito terrestre e identificación vehicular: 1

Por lo que se refiere al dominio de otro idioma, 182 mujeres (36.18% del total) manifestaron que hablaban diversos idiomas:



□ Inglés: 154	■ Francés: 13	□ Italiano: 12	□ Portugués: 2	■ Alemán: 1
---------------	---------------	----------------	----------------	-------------

Por lo que respecta a sus relaciones familiares, se obtuvieron los siguientes datos:

SON MADRES:	224 (42.26%)
NO CUENTAN CON EL APOYO DE SUS PAREJAS:	78 (15.5%)
SON MADRES SOLTERAS:	58 (11.53%)
NO CUENTAN CON APOYO PARA EL CUIDADO DE SUS HIJOS:	72 (14.31%)
TIENEN HIJOS(AS): MENORES DE 6 AÑOS:	124 (24.65%)
DE 6 A 12 AÑOS:	101 (20.07%)
SON VIUDAS:	16 (3.18%)
SON DISCAPACITADAS:	2 (0.39%)
SON MAYORES DE 65 AÑOS:	5 (0.99%)
ADULTOS DE LA TERCERA EDAD O DISCAPACITADOS DEPENDEN DE ELLAS:	176 (34.99%)
OTROS ADULTOS DEPENDEN DE ELLAS:	130 (25.84%)
NECESITAN ANTEOJOS:	190 (37.77%)
NECESITAN PLANTILLAS Y FAJAS ORTOPÉDICAS:	1 (0.19%)
NECESITAN PRÓTESIS PERO NO ESPECIFICAN DE QUÉ TIPO:	8 (1.59%)
NECESITAN SERVICIO DE GUARDERÍA:	47 (9.34%)
QUIEREN QUE LA INSTITUCIÓN PRESTE SERVICIO DE GUARDERÍA <sup>1</sup> :	59 (11.72%)
CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO DE GUARDERÍA QUE REQUIEREN:	
• AMPLIO HORARIO:	29 (5.76%)
• PERSONAL PROFESIONAL Y RESPONSABLE:	13 (2.58%)
• CERCANA A LA OFICINA:	8 (1.59%)
• QUE SE PROPORCIONEN ALIMENTOS A LOS MENORES:	6 (1.19%)
• AREAS E INSTALACIONES ADECUADAS:	4 (0.79%)
• EXCELENCIA:	4 (0.79%)
• CÓMPUTO E INGLÉS:	3 (0.59%)
• FORTALEZCA CONOCIMIENTOS Y DESARROLLO PSICOMOTOR:	3 (0.59%)

<sup>1</sup> Es superior al número de las personas que necesitan el servicio ya que algunas manifestaron que, aunque aún no lo necesitan, quisieran que la Institución les apoyara en esa materia en un futuro.



• DEBIDO CUIDADO DE LOS MENORES:	3 (0.59%)
• ATENCIÓN MÉDICA:	2 (0.39%)
• MAYOR CUPO:	2 (0.39%)
• QUE INCLUYA PRIMARIA:	2 (0.39%)
• APOYO DENTAL:	1 (0.19%)
• BECAS:	1 (0.19%)
• CERCANA AL LUGAR DE RESIDENCIA:	1 (0.19%)
• HIGIENE:	1 (0.19%)
• NATACIÓN:	1 (0.19%)
• PROGRAMAS E INSTALACIONES COMO LAS "GYMBERY" AUNQUE COBRARAN CUOTA:	1 (0.19%)
• PROGRAMAS PREESCOLAR SEP:	1 (0.19%)
• QUE SE LES PERMITA A LOS PADRES CONVIVIR CON LOS NIÑOS EN EL HORARIO DE ALIMENTOS:	1 (0.19%)
• TODOS LOS SERVICIOS:	1 (0.19%)

Durante 2001, señalaron haber tomado los siguientes cursos:

NINGUNO: 156 (31.01%)	BLANQUEO DE CAPITALES: 1 (0.19%)
DIVERSAS ÁREAS DEL DERECHO: 72 (14.31%)	BÚSQUEDA RÁPIDA Y CAPTURA: 1 (0.19%)
ACTUALIZACIÓN EN SU FUNCIÓN: 35 (6.95%)	CECAL: 1 (0.19%)
COMPUTACIÓN: 19 (3.77%)	CONTROL DE DROGAS: 1 (0.19%)
DESARROLLO HUMANO: 16 (3.18%)	CRIMINOLOGÍA: 1 (0.19%)
GRAFOSCOPIA: 9 (1.78%)	DACTILOSCOPIA: 1 (0.19%)
FOTOGRAFÍA FORENSE: 8 (1.59%)	DECLARACIÓN PATRIMONIAL: 1 (0.19%)
GENÉTICA FORENSE: 8 (1.59%)	INST. BANCARIAS, CASAS DE BOLSA Y FINANCIEROS: 1 (0.19%)
TALLER DE COMBATE CONTRA LA TORTURA: 8 (1.59%)	INTERROGATORIO JUDICIAL: 1 (0.19%)
ATENCIÓN A VÍCTIMAS Y VICTIMOLOGÍA: 7 (1.39%)	MAESTRÍA: 1 (0.19%)
CRIMINALÍSTICA: 7 (1.39%)	MEDIACIÓN COMO FORMA DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS: 1 (0.19%)
IDENTIFICACIÓN DE PAPEL MONEDA: 7 (1.39%)	MEDICINA FORENSE: 1 (0.19%)
DOCUMENTOSCOPIA: 5 (1.39%)	MODERNIZACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA: 1 (0.19%)
IDENTIFICACIÓN DE VEHÍCULOS: 3 (0.59%)	ORTOGRAFÍA: 1 (0.19%)
ISO 9000: 3 (0.59%)	PERITAJE EN TRÁNSITO TERRESTRE: 1 (0.19%)
BIOLOGÍA MOLECULAR: 2 (0.39%)	PERITO INSTRUCTOR: 1 (0.19%)
CAPTURA DE FUGITIVOS: 2 (0.39%)	PRÁCTICA DE TIRO: 1 (0.19%)
CISEN: 2 (0.39%)	PREVENCIÓN DE ADICCIONES: 1 (0.19%)
DIPLOMADO: 2 (0.39%)	PROTECCIÓN A FUNCIONARIOS: 1 (0.19%)
FARMACODEPENDENCIA: 2 (0.39%)	

IDENTIFICACIÓN DE DROGAS: 2 (0.39%) INVESTIGACIÓN EN EL LUGAR DE LOS HECHOS: 2 (0.39%) NO ESPECIFICA: 2 (0.39%) PLANEACIÓN ESTRATÉGICA; 2 (0.39%) RAPPEL: 2 (0.39%) ABSORCIÓN ATÓMICA: 1 (0.19%) ANÁLISIS DEL FENÓMENO DE LA CORRUPCIÓN: 1 (0.19%)	QUÍMICA FORENSE: 1 (0.19%) TALLER DE ESTACIONES DE BÚSQUEDA RÁPIDA Y CAPTURA REMOTA: 1 (0.19%) TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN: 1 (0.19%) TRÁNSITO TERRESTRE: 1 (0.19%) VIOLENCIA INTRAFAMILIAR: 1 (0.19%) VISIÓN NOCTURNA: 1 (0.19%)
--	--

Y en el mismo tema, señalaron como el último curso que han tomado:

DIVERSAS ÁREAS DEL DERECHO: 139 (27.63%) ACTUALIZACIÓN EN SU FUNCIÓN: 110 (21.86%) COMPUTACIÓN: 21 (4.17%) DESARROLLO HUMANO: 15 (2.98%) ATENCIÓN A LAS VÍCTIMAS Y VICTIMOLOGÍA: 11 (2.18%) PREVENCIÓN DE DROGAS Y FARMACODEPENDENCIA: 10 (1.98%) GENÉTICA FORENSE: 8 (1.59%) GRAFOSCOPIA: 8 (1.59%) CRIMINALÍSTICA Y CRIMINOLOGÍA: 7 (1.39%) INVESTIGACIÓN POLICIAL: 7 (1.39%) IDENTIFICACIÓN DE DROGAS: 6 (1.19%) PROPIEDAD INTELECTUAL: 6 (1.19%) TRÁNSITO TERRESTRE: 6 (1.19%) FOTOGRAFÍA: 5 (0.99%) MAESTRÍA: 5 (0.99%) INGLÉS: 4 (0.79%) TALLER DE COMBATE A LA TORTURA: 4 (0.79%) AFIS: 3 (0.59%) CALIDAD EN EL SERVICIO: 3 (0.59%) ENTREVISTA EN LA INVESTIGACIÓN DE DELITOS: 3 (0.59%) FALSIFICACIÓN DE MONEDAS: 3 (0.59%) FIJACIÓN DEL LUGAR DE LOS HECHOS: 3 (0.59%) INFONET: 3 (0.59%)	DIPLOMADOS: 2 (0.39%) FRANCÉS: 2 (0.39%) IDENTIFICACIÓN DE VEHÍCULOS: 2 (0.39%) PATOLOGÍA FORENSE: 2 (0.39%) PROMAP: 2 (0.39%) TIRO: 2 (0.39%) ABATIMIENTO AL REZAGO DE MANDAMIENTOS JUDICIALES: 1 (0.19%) ACCIONES DE MEJORA CECAL: 1 (0.19%) ACUERDOS Y CIRCULARES: 1 (0.19%) ADMINISTRACIÓN POLICIAL: 1 (0.19%) ARCHIVO GENERAL: 1 (0.19%) BIOLOGÍA MOLECULAR: 1 (0.19%) BLANQUEO DE CAPITALS: 1 (0.19%) BÚSQUEDA RÁPIDA Y CAPTURA: 1 (0.19%) CARTOGRAFÍA: 1 (0.19%) CROMATOGRFÍA DE GASES: 1 (0.19%) DOCUMENTOSCOPIA: 1 (0.19%) ESCENA DEL CRIMEN: 1 (0.19%) ESPECTROFONETRÍA: 1 (0.19%) FORMACIÓN DE AUDITORES: 1 (0.19%) INTERPOL: 1 (0.19%) ISO: 1 (0.19%) LABORATORIO DE QUÍMICA: 1 (0.19%) LAVADO DE DINERO: 1 (0.19%) MALTRATO A MENORES: 1 (0.19%) MIGRANTES E INMIGRANTES; 1 (0.19%) MODERNIZACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA: 1 (0.19%) PERITO INSTRUCTOR: 1 (0.19%)
--	--



MEDICINA FORENSE: 3 (0.59%) PROTECCIÓN A FUNCIONARIOS: 3 (0.59%) TÉCNICAS POLICIALES: 3 (0.59%) ANÁLISIS DE DROGAS: 2 (0.39%) BALÍSTICA: 2 (0.39%) CAPACITADORES EN VALUACIÓN: 2 (0.39%) CONTABILIDAD: 2 (0.39%) CURSO FBI: 2 (0.39%)	PREVENCIÓN DEL DELITO: 1 (0.19%) REVELADO DE HUELLAS: 1 (0.19%) TALLER PROFEPA: 1 (0.19%) TERRORISMO: 1 (0.19%) TOXICOLOGÍA FORENSE: 1 (0.19%)
--	--

Y manifestaron necesitar los siguientes cursos:

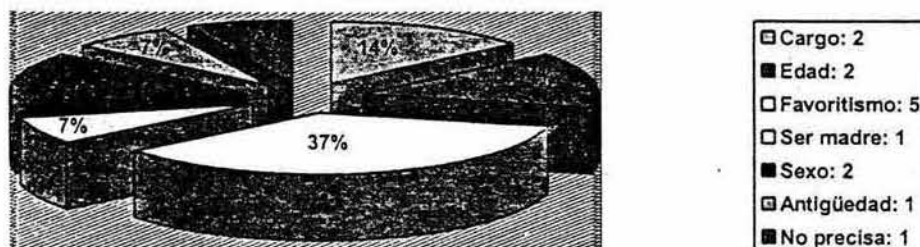
DIVERSAS ÁREAS DEL DERECHO: 366 (72.76%)	RAPPEL: 2 (0.39%)
ACTUALIZACIÓN EN SU FUNCIÓN: 120 (23.85 %)	RASTREO, LEVANTAMIENTO Y REVELADO DE HUELLAS: 2 (0.39%)
COMPUTACIÓN: 96 (19.08 %)	REDACCIÓN DE PARTES: 2 (0.39%)
TEÓRICOS Y PRÁCTICOS RELATIVOS A SU FUNCIÓN: 90 (17.89%)	TERMINOLOGÍA DE BANCA Y FINANZAS: 2 (0.39%)
INGLÉS: 32 (6.36%)	TOPOGRAFÍA Y CARTOGRAFÍA: 2 (0.39%)
DESARROLLO HUMANO: 28 (5.56%)	VICTIMOLOGÍA: 2 (0.39%)
CRIMINALÍSTICA: 25 (4.97%)	ANÁLISIS DE ESFUERZO Y DE FORMACIÓN DE MATERIALES: 1 (0.19%)
ARMAMENTO Y MANEJO DE ARMAS: 22 (4.37 %)	ASEGURAMIENTO DE BIENES: 1 (0.19%)
PRÁCTICAS DE TIRO: 21 (4.17%)	BIOLOGÍA MOLECULAR: 1 (0.19%)
INVESTIGACIÓN: 16 (3.18%)	BOTÁNICA: 1 (0.19%)
BALÍSTICA: 15 (2.98 %)	COMPILACIÓN: 1 (0.19 %)
FOTOGRAFÍA: 13 (2.58%)	CONSIGNACIÓN: 1 (0.19%)
POSGRADO: 11 (2.18%)	CORRIMIENTO DE MUESTRAS EN CROMATÓGRAFO DE GASES ACOPLADO A MASAS: 1 (0.19%)
CRIMINOLOGÍA: 10 (1.98 %)	DELINCUENCIA ORGANIZADA: 1 (0.19%)
MAESTRÍA: 10 (1.98%)	DICTAMEN PERICIAL: 1 (0.19%)
IDIOMAS: 9 (1.78%)	DOTORADO: 1 (0.19%)
GRAFOSCOPIA: 7 (1.39%)	EJECUCIÓN DE SENTENCIA: 1 (0.19%)
GEMOLOGÍA, JOYERÍA Y VALUACIÓN: 6 (1.19%)	ENTREVISTA E INTERROGATORIO: 1 (0.19%)
TÉCNICAS DE IMPRESIÓN: 6 (1.19%)	EQUIPOS DE TECNOLOGÍA DE PRIMER NIVEL: 1 (0.19%)
DACTILOSCOPIA: 5 (0.99 %)	ESPECTROMETRÍA DE MASAS: 1 (0.19%)
MEDICINA FORENSE: 5 (0.99%)	GENÉTICA DE POBLACIONES: 1 (0.19%)

PROPIEDAD INDUSTRIAL: 5 (0.99%)	GIMNASIA: 1 (0.19%)
REDACCIÓN: 5 (0.99%)	GRAFOLOGÍA: 1 (0.19%)
SUPERVIVENCIA POLICIAL: 5 (0.99%)	HEMATOLOGÍA FORENSE: 1 (0.19%)
DEFENSA PERSONAL: 4 (0.79%)	HUELLAS LATENTES Y RETRATO HABLADO: 1 (0.19%)
EXPLOSIVOS: 4 (0.79%)	IDENTIFICACIÓN DE DOCUMENTOS OFICIALES Y BANCARIOS: 1 (0.19%)
GENÉTICA FORENSE: 4 (0.79%)	IDENTIFICACIÓN DE DROGAS: 1 (0.19%)
IDENTIFICACIÓN DE VEHICULOS: 4 (0.79%)	INTEGRACIÓN GRUPAL: 1 (0.19%)
QUÍMICA FORENSE Y MICROQUÍMICA: 4 (0.79%)	INTERPRETACIÓN DE ESPECTROS POR GRUPOS FUNCIONALES: 1 (0.19%)
ACONDICIONAMIENTO FÍSICO: 3 (0.59%)	INTERVENCIÓN TELEFÓNICA; 1 (0.19%)
ANTISECUESTROS: 3 (0.59%)	LABORATORIOS CLANDESTINOS: 1 (0.19%)
ANTITERRORISMO: 3 (0.59%)	LIDERAZGO: 1 (0.19%)
MANEJO: 3 (0.59%)	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN: 1 (0.19%)
MÉDICOS Y DE PREVENCIÓN: 3 (0.59%)	NECRODACTILIA: 1 (0.19%)
PROTECCIÓN A FUNCIONARIOS: 3 (0.59%)	NEGOCIACIONES: 1 (0.19%)
PSICOLOGÍA 3 (0.59%)	ODONTOLOGÍA: 1 (0.19%)
TOXICOLOGÍA: 3 (0.59%)	ORATORIA: 1 (0.19%)
TRÁNSITO TERRESTRE: 3 (0.59%)	PATOLOGÍA FORENSE: 1 (0.19%)
AFIS: 2 (0.39%)	PLANEACIÓN ESTRATÉGICA: 1 (0.19%)
ANTROPOLOGÍA Y ENTOMOLOGÍA FORENSE: 2 (0.39%)	POLIGRAFÍA: 1 (0.19%)
DOCUMENTOSCOPIA: 2 (0.39%)	PRÁCTICAS FORENSES: 1 (0.19%)
ESTADÍSTICA FORENSE: 2 (0.39%)	PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS: 1 (0.19%)
EXTRADICIÓN: 2 (0.39%)	PROCEDIMIENTOS: 1 (0.19%)
FRANCÉS: 2 (0.39%)	PUBLICACIÓN DE ASUNTOS LEGALES EN OTRAS LENGUAS Y DIALECTOS: 1 (0.19%)
IDENTIFICACIÓN DE PERSONAS: 2 (0.39%)	RELACIONES PÚBLICAS: 1 (0.19%)
INTERROGATORIO: 2 (0.39%)	SECRETO INDUSTRIAL: 1 (0.19%)
MANEJO DE EQUIPOS: 2 (0.39%)	SEGURIDAD PÚBLICA: 1 (0.19%)
PSICOLOGÍA FORENSE: 2 (0.39%)	TRADUCCIÓN DE TEXTOS LEGALES: 1 (0.19%)

Por lo que se refiere a la sección confidencial, 11 mujeres (2.18% del total) denunciaron sufrir hostigamiento, 8 (1.59% del total) de ellas en el aspecto laboral,

2 (0.39% del total) más señalaron que, aunque existía, no querían hablar al respecto y 1 (0.19% del total) denunció hostigamiento pero no señaló de qué tipo.

Asimismo 14 mujeres (2.78% del total) denunciaron sufrir trato discriminatorio o degradante por las siguientes causas:



Por último, las principales observaciones y sugerencias que se recibieron fueron las siguientes:

- AGILIZACIÓN DE PROCEDIMIENTOS
- APOYO DEL PERSONAL SECRETARIAL.
- APOYO ECONÓMICO
- APOYO LEGAL.
- AYUDA ECONÓMICA PARA GUARDERÍA PARTICULAR.
- AYUDA PARA TRANSPORTE.
- BECAS PARA POSGRADO.
- CAPACITACIÓN.
- COMPACTACIÓN DE HORARIO.
- CURSOS EN EL EXTRANJERO.
- CURSOS TEÓRICOS Y PRÁCTICOS PARA EL PERSONAL MINISTERIAL.
- DESPENSA
- DIAGNÓSTICO PERSONAL, MEJOR VALORACIÓN DEL TRABAJO Y CONSIDERACIÓN DE SU LABOR.
- EQUIDAD EN EL TRATO Y EN LA DISTRIBUCIÓN DEL TRABAJO.
- EQUIPO DE CÓMPUTO.
- FOMENTO Y MEJOR ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO EN EQUIPO.
- FRANQUICIAS DE CARRETERA.
- HOMOLOGACIÓN DE CATEGORIAS.
- INCREMENTO SALARIAL, PRESTACIONES, OPORTUNIDADES DE

#### PROMOCIÓN:

- MÁS APOYO PARA EL PERSONAL MINISTERIAL.
- MAYOR INFORMACIÓN Y FOMENTO DEL SERVICIO DE CARRERA.
- POSGRADOS:
- QUE LES PIDAN OPINIÓN PARA CAMBIOS DE ADSCRIPCIÓN.
- QUE SE LES HAGAN LLEGAR LAS REFORMAS A LAS LEYES QUE SE PUBLICAN EN EL DIARIO OFICIAL.
- QUE SE LES OTORGUEN PLAZAS DEFINITIVAS A QUIENES HAN ESTADO OCUPANDO INTERINATOS CONTINUOS DURANTE MUCHO TIEMPO.
- QUE SE LES PROPORCIONE NORMATIVIDAD INTERNA.
- QUE SE TOMEN EN CUENTA SUS OPINIONES:
- RECONOCIMIENTO DE PERITOS COMO PERSONAL SUSTANTIVO
- REDUCCIÓN O MEJOR DISTRIBUCIÓN DE CARGAS DE TRABAJO.
- REVISIÓN DE EXPEDIENTES Y CONSIDERACIÓN DE ANTIGÜEDAD Y RENDIMIENTO LABORAL PARA PROMOCIÓN.
- VALES DE GASOLINA

#### **HOMBRES:**

Se recibieron **1,563** cuestionarios contestados por miembros (hombres) del personal sustantivo, de los que a continuación se reportan resultados.

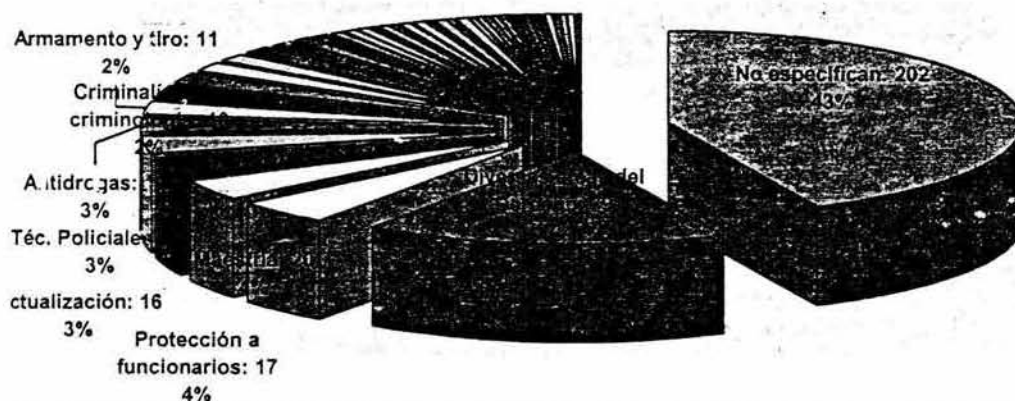
**485** hombres (31.03% del total) señalaron haber tomado cursos, **268** (17.14%) en México, **15** (0.95%) en el extranjero y el resto de ellos no especificaron dónde.

En cuanto a los cursos tomados en el extranjero, fueron:

- ANÁLISIS INVESTIGATIVO (LEESBURG, VIRGINIA): 1
- ANTIDROGAS: 1
- ANTISECUESTROS (LA. HABAÑA, CUBA): 1
- ANTITERRORISMO: 1
- ENLACE (EL PASO, TEXAS, ESTADOS UNIDOS): 1
- FALSIFICACIÓN DE DOCUMENTO AUTOMOTRIZ (TUCSON, ARIZONA): 1
- FALSIFICACIÓN DE MONEDA (GUATEMALA): 1
- INVESTIGACIÓN: 1
- INVESTIGACIÓN DE DROGAS (SN. DIEGO, CALIFORNIA): 1
- INVESTIGACIÓN OPERATIVA PARA LA CAPTURA DE FUGITIVOS "US MARSHALL" (GLENCO, FLORIDA): 1

- PERSECUSIÓN DE FUGITIVOS (GEORGIA, ESTADOS UNIDOS): 2
- PROTECCIÓN A FUNCIONARIOS (ISRAEL): 1
- REVISIÓN DE CONTENEDORES (TEXAS, ESTADOS UNIDOS): 2

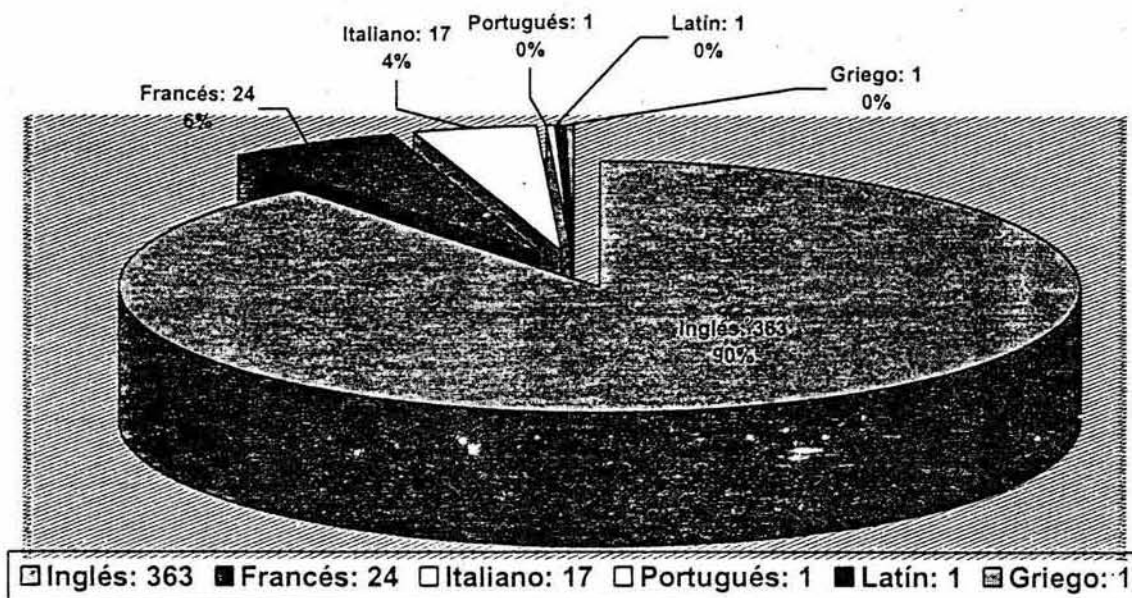
Los cursos que refirieron haber tomado en México o bien que no especificaron lugar fueron en las siguientes áreas:



□ No especifican: 202	■ Diversas áreas del Derecho: 79	□ Maestría: 20
□ Protección a funcionarios: 17	■ Actualización: 16	□ Téc. Policiales: 14
■ Antidrogas: 12	□ Armamento y tiro: 11	■ Criminalística y criminología: 10
■ Química forense: 10	□ Investigación: 7	□ Medicina: 7
■ Diplomados: 6	■ Balística: 5	■ Especialidad: 4
■ Valuación: 4	□ Sistema Afis: 3	□ Grafoscopia: 3
□ Contabilidad forense: 2	□ Doctorado: 2	□ Prevención del delito: 2
□ Tránsito terrestre: 2	□ Combate y defensa personal: 2	□ Desarrollo humano: 2
■ Psicología criminal: 2	□ Fotografía: 2	□ Computación: 2
□ Rappel: 2	□ Entrevista: 2	■ Falsificación de documentos: 1
□ Inglés: 1	□ Piratería: 1	■ Testigos y víctimas: 1
□ Cateo: 1	■ Uso y manejo de carta topográfica: 1	■ Revisión de contenedores: 1
■ Puntos de revisión carreteros: 1	■ Antiterrorismo: 1	■ Registro a vehículos: 1
■ Protección civil: 1	■ Explosivos: 1	□ Identificación de vehículos: 1
■ Ética en la procuración de justicia: 1	□ Incursión: 1	■ Inducción: 1
□ Esposamiento: 1	■ Lavado de Dinero: 1	



Por lo que se refiere al dominio de otro idioma, 407 hombres (26.03% del total) manifestaron que hablaban diversos idiomas.



SON PADRES:	837 (53.55%)
NO CUENTAN CON EL APOYO DE SUS PAREJAS:	166 (10.62%)
SON PADRES SOLTEROS:	58 (3.71%)
NO CUENTAN CON APOYO PARA EL CUIDADO DE SUS HIJOS:	379 (24.24%)
TIENEN HIJOS(AS): MENORES DE 6 AÑOS:	668 (42.73%)
DE 6 A 12 AÑOS:	266 (17.01%)
SON VIUDOS:	9 (0.57%)
SON DISCAPACITADOS:	6 (0.38%)
SON MAYORES DE 65 AÑOS:	66 (4.22%)
ADULTOS DE LA TERCERA EDAD O DISCAPACITADOS DEPENDEN DE ELLOS:	343 (21.94%)
OTROS ADULTOS DEPENDEN DE ELLOS:	380 (24.63%)
NECESITAN ANTEOJOS:	598 (38.25%)

NECESITAN ORTOPEDIA (COLUMNA):	1 (0.06%)
NECESITAN EQUIPO DE CÓMPUTO Y PAQUETERÍA PARA DISCAPACITADOS VISUALES QUE SE MANEJE A TRAVÉS DE LA VOZ:	1 (0.06%)
NECESITA PRÓTESIS A NIVEL CERVICAL:	1 (0.06%)
NECESITAN PRÓTESIS, PERO NO ESPECIFICAN DE QUÉ TIPO:	9 (0.57%)
NECESITAN SERVICIO DE GUARDERÍA:	451 (28.85%)
QUIEREN QUE LA INSTITUCIÓN PRESTE SERVICIO DE GUARDERÍA <sup>2</sup> :	479 (30.64%)
CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO DE GUARDERÍA QUE REQUIEREN	
• CÓMPUTO E INGLÉS:	20 (1.27%)
• AMPLIO HORARIO:	15 (0.95%)
• CERCANA A LA OFICINA:	15 (0.95%)
• AREAS E INSTALACIONES ADECUADAS:	10 (0.63%)
• CERCANA AL LUGAR DE RESIDENCIA:	9 (0.57%)
• PERSONAL PROFESIONAL Y RESPONSABLE:	9 (0.57%)
• FORTALEZCA CONOCIMIENTOS Y DESARROLLO PSICOMOTOR:	6 (0.38%)
• EXCELENCIA:	4 (0.25%)
• QUE INCLUYA PRIMARIA:	4 (0.25%)
• QUE SE PROPORCIONEN ALIMENTOS:	3 (0.19%)
• TODOS LOS SERVICIOS:	1 (0.06%)

Durante 2001, señalaron haber tomado los siguientes cursos:

NINGUNO: 297 (19%)	FALSIFICACIÓN DE MONEDA: 2 (0.12%)
DIVERSAS ÁREAS DEL DERECHO: 96 (6.14%)	ISO 9001: 2 (0.12%)
ACTUALIZACIÓN EN SU FUNCIÓN: 82 (5.24%)	LABORATORIOS CLANDESTINOS: 2 (0.12%)
ARMAMENTO Y MANEJO DE ARMAS: 57 (3.64%)	MAESTRÍA: 2 (0.12%)

<sup>2</sup> Es superior al número de personas que necesitan el servicio ya que algunas manifestaron que, aunque aún no lo necesitan, quisieran que la Institución les apoyara en esa materia en un futuro.



DESARROLLO HUMANO: 30 (1.91%)	ORTOGRAFÍA: 2 (0.12%)
BALÍSTICA: 11 (0.7%)	PERSECUSIÓN DE FUGITIVOS: 2 (0.12%)
TRÁNSITO TERRESTRE: 9 (0.57%)	REVISIÓN DE VEHÍCULOS: 2 (0.12%)
CRIMINALÍSTICA: 8 (0.51%)	SECUESTROS: 2 (0.12%)
INVESTIGACIÓN EN EL LUGAR DE LOS HECHOS: 8 (0.51%)	TRATO A ILEGALES: 2 (0.12%)
PROTECCIÓN A FUNCIONARIOS: 8 (0.51%)	VALUACIÓN: 2 (0.12%)
GRAFOSCOPIA: 7 (0.44%)	CECAL: 1 (0.06%)
IDENTIFICACIÓN DE PAPEL MONEDA: 7 (0.44%)	CIENCIAS FORENSES: 1 (0.06%)
DETECCIÓN DE COMPARTIMIENTOS FALSOS: 6 (0.38%)	CLÍNICAS PERICIALES: 1 (0.06%)
MEDICINA FORENSE: 6 (0.38%)	COMBATE: 1 (0.06%)
COMPUTACIÓN: 5 (0.31%)	CUSTODIA Y TRANSPORTACIÓN DE EVIDENCIAS: 1 (0.06%)
IDENTIFICACIÓN DE ARMAS: 5 (0.31%)	DEFINICIÓN DE STANDARES: 1 (0.06%)
PREVENCIÓN DEL DELITO: 5 (0.31%)	FOTOGRAFÍA: 1 (0.06%)
ESPECIALIZACIÓN: 4 (0.25%)	INGLÉS: 1 (0.06%)
RELOJES Y GEMAS: 4 (0.25%)	INVESTIGACIÓN DE HOMICIDIOS: 1 (0.06%)
TÉCNICAS POLICIALES: 4 (0.25%)	LAVADO DE DINERO: 1 (0.06%)
ATENCIÓN A VÍCTIMAS Y VICTIMOLOGÍA: 3 (0.19%)	MANEJO DE DETENIDOS: 1 (0.06%)
DIPLOMADOS: 3 (0.19%)	MEJORAMIENTO DE PROCESOS: 1 (0.06%)
IDENTIFICACIÓN DE VEHÍCULOS: 3 (0.19%)	PLANEACIÓN ESTRATÉGICA: 1 (0.06%)
AFIS: 2 (0.12%)	PRIMER REUNIÓN NACIONAL DE MÉDICOS DE PGR: 1 (0.06%)
CALIDAD EN EL SERVICIO: 2 (0.12%)	PROMAP: 1 (0.06%)
CATEO: 2 (0.12%)	PROPIEDAD INTELECTUAL: 1 (0.06%)
CONTROL DE DROGAS: 2 (0.12%)	SIMPOSIO SERVICIO CIVIL DE CARRERA: 1 (0.06%)
CURSO FBI: 2 (0.12%)	TCRTURA: 1 (0.06%)
DOCUMENTOSCOPIA: 2 (0.12%)	USO RACIONAL DE LA FUERZA PÚBLICA: 1 (0.06%)
ESCENA DEL CRIMEN: 2 (0.12%)	VISIÓN NOCTURNA: 1 (0.06%)

Y en el mismo tema, señalaron como el último curso que han tomado:

ACTUALIZACIÓN EN SU FUNCIÓN: 103 (6.58%)	INVESTIGACIÓN EN EL LUGAR DE LOS HECHOS: 2 (0.12%)
--	--

DIVERSAS ÁREAS DEL DERECHO: 100 (6.39%)	MAESTRÍA: 2 (0.12%)
TIRO: 26 (1.66%)	MÉTODOS Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN: 2 (0.12%)
BALÍSTICA: 12 (0.76%)	PARTE POLICIAL: 2 (0.12%)
PROTECCIÓN A FUNCIONARIOS: 11 (0.70%)	RAPPEL: 2 (0.12%)
TÉCNICAS POLICIALES: 10 (0.63%)	TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN CRIMINALÍSTICA: 2 (0.12%)
DESARROLLO HUMANO: 9 (0.57%)	TESTIGOS Y VÍCTIMAS: 2 (0.12%)
COMPUTACIÓN: 8 (0.51%)	VALUACIÓN: 2 (0.12%)
INVESTIGACIÓN POLICIAL: 8 (0.51%)	ACCIONES DE MEJORA CECAL: 1 (0.06%)
DACTILOSCOPIA: 7 (0.44%)	ATENCIÓN A LAS VÍCTIMAS Y VICTIMOLOGÍA: 1 (0.06%)
TRÁFICO TERRESTRE: 7 (0.44%)	BIOLOGÍA MOLECULAR: 1 (0.06%)
CRIMINALÍSTICA FORENSE: 6 (0.38%)	BOLSA: 1 (0.06%)
DIPLOMADO: 6 (0.38%)	CONTABILIDAD: 1 (0.06%)
CURSO FBI: 5 (0.31%)	CONTROL DE DROGAS: 1 (0.06%)
DETECCIÓN DE DROGAS: 5 (0.31%)	CONTROL DE PATENTES: 1 (0.06%)
FOTOGRAFÍA: 5 (0.31%)	CROMATOGRAFÍA DE GASES: 1 (0.06%)
TÉCNICAS DE SOMETIMIENTO: 5 (0.31%)	DEFENSA PERSONAL: 1 (0.06%)
ESPECIALIDAD: 4 (0.25%)	DELITOS FINANCIEROS: 1 (0.06%)
GRAFOSCOPIA: 4 (0.25%)	DETECCIÓN DE COMPARTIMIENTOS FALSOS: 1 (0.06%)
IDENTIFICACIÓN DE PAPEL MONEDA: 4 (0.25%)	ENTRENAMIENTO CANINO: 1 (0.06%)
INCURSIÓN: 4 (0.25%)	ENTREVISTA: 1 (0.06%)
INVESTIGACIÓN: 4 (0.25%)	ÉTICA EN LA PROCURACIÓN DE JUSTICIA: 1 (0.06%)
PSICOLOGÍA CRIMINAL: 4 (0.25%)	FALSIFICACIÓN DE DOCUMENTOS: 1 (0.06%)
CURSO DEA: 3 (0.19%)	HECHOS DE TRÁNSITO: 1 (0.06%)
DOCUMENTOSCOPIA: 3 (0.19%)	HOMICIDIOS: 1 (0.06%)
LABORATORIOS CLANDESTINOS: 3 (0.19%)	IDENTIFICACIÓN DE DROGAS: 1 (0.06%)
PREVENCIÓN DEL DELITO: 3 (0.19%)	INFILTRACIÓN: 1 (0.06%)
PROTECCIÓN CIVIL: 3 (0.19%)	INTERVENCIÓN EN OPERATIVOS: 1 (0.06%)
RELOJES Y GEMAS: 3 (0.19%)	INTRODUCCIÓN A LA PROBLEMÁTICA DE EL SALVADOR: 1 (0.06%)
TRÁFICO DE DROGAS: 3 (0.19%)	ISO 9001:1 (0.06%)
ANÁLISIS DE DROGAS: 2 (0.12%)	MANEJO DE ARMAS: 1 (0.06%)
CLÍNICAS PERICIALES: 2 (0.12%)	MEDICINA FORENSE: 1 (0.06%)
ESCENA DEL CRIMEN: 2 (0.12%)	NARCOTRAFICO: 1 (0.06%)
IDENTIFICACIÓN DE VEHÍCULOS: 2 (0.12%)	OFRECIMIENTO DE PRUEBAS: 1 (0.06%)
IDIOMAS: 2 (0.12%)	PROPIEDAD INTELECTUAL: 1 (0.06%)
INFONET: 2 (0.12%)	REACCIÓN POLICIAL: 1 (0.06%)

INTELIGENCIA: 2 (0.12%)	SEGURIDAD PÚBLICA: 1 (0.06%)
INTERROGATORIO: 2 (0.12%)	TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN: 1 (0.06%)
INVESTIGACIÓN DE HOMICIDIOS: 2 (0.12%)	VEHÍCULOS ROBADOS: 1 (0.06%)

Y manifestaron necesitar los siguientes cursos:

DIVERSAS ÁREAS DEL DERECHO: 335 (21.43%)	DETECCIÓN DE DOCUMENTOS FALSOS: 2 (0.12%)
ACTUALIZACIÓN EN SU FUNCIÓN: 152 (9.72%)	EXPLOSIVOS: 2 (0.12%)
COMPUTACIÓN: 91 (5.8%)	PREVENCIÓN DEL DELITO: 2 (0.12%)
TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN: 66 (4.22%)	PROCEDIMIENTO ADUANAL: 2 (0.12%)
ARMAMENTO Y PRÁCTICAS DE TIRO: 59 (3.77%)	PROPIEDAD INDUSTRIAL: 2 (0.12%)
INGLÉS: 49 (3.13%)	TÉCNICAS DE IDENTIFICACIÓN: 2 (0.12%)
DESARROLLO PERSONAL: 32 (2.04%)	VALUACIÓN: 2 (0.12%)
CRIMINOLOGÍA: 30 (1.91%)	ABSORCIÓN ATÓMICA: 1 (0.12%)
TÁCTICAS POLICIALES: 28 (1.79%)	ALEMÁN: 1 (0.06%)
CRIMINALÍSTICA: 25 (1.59%)	ANÁLISIS DE VOZ: 1 (0.06%)
MANEJO DE ARMAS: 15 (0.95%)	ANTITERRORISMO: 1 (0.06%)
EQUIPO ELECTRÓNICO EN FUNCIÓN LEGAL DE INTERVENCIÓN TELEFÓNICA: 12 (0.76%)	CARTOGRAFÍA: 1 (0.06%)
PRÁCTICO- TEÓRICOS DE SU FUNCIÓN: 12 (0.76%)	CISEN: 1 (0.06%)
BALÍSTICA: 11 (0.7%)	CURSO DE ESCOLTA: 1 (0.06%)
REDACCIÓN DE REPORTES; 11 (0.7%)	CURSO EN LA DEA: 1 (0.06%)
MEDICINA FORENSE: 10 (0.63%)	DETECCIÓN DE ARTEFACTOS EXPLOSIVOS: 1 (0.06%)
INVESTIGACIÓN Y LEGISLACIÓN POLICIAL: 9 (0.57%)	DETECCIÓN DE DROGAS: 1 (0.06%)
PROTECCIÓN A FUNCIONARIOS: 9 (0.57%)	DETENIDOS: 1 (0.06%)
PSICOLOGÍA: 9 (0.57%)	ENTREVISTAS: 1 (0.06%)
DEFENSA PERSONAL: 7 (0.44%)	ESPIONAJE: 1 (0.06%)
FOTOGRAFÍA: 7 (0.44%)	IDENTIFICACIÓN CRIMINAL: 1 (0.06%)
IDIOMAS: 7 (0.44%)	IDENTIFICACIÓN DE DOCUMENTOS FALSOS: 1 (0.06%)
ACONDICIONAMIENTO FÍSICO: 6 (0.38%)	INTERVENCIÓN TELEFÓNICA: 1 (0.06%)
PRIMEROS AUXILIOS: 6 (0.38%)	MANEJO DE ALTO RIESGO: 1 (0.06%)
EDUCACIÓN FÍSICA: 5 (0.31%)	MANEJO DE SITUACIONES DE PELIGRO: 1 (0.06%)
INTELIGENCIA POLICIAL: 5 (0.31%)	MAQUINARIA INDUSTRIAL AGRÍCOLA, BARCOS Y AVIONES: 1 (0.06%)

ANTISECUESTROS: 4 (0.25%)	MEDICAMENTOS CONTROLADOS: 1 (0.06%)
CRIMEN ORGANIZADO: 4 (0.25%)	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN: 1 (0.06%)
DACTILOSCOPIA: 4 (0.25%)	POLICÍA ESPAÑOLA: 1 (0.06%)
GRAFOSCOPIA: 4 (0.25%)	POLICIOLOGÍA: 1 (0.06%)
IDENTIFICACIÓN DE NARCÓTICOS: 4 (0.25%)	PRÁCTICAS DE LABORATORIO: 1 (0.06%)
MANEJO DE EQUIPOS DE LABORATORIO: 4 (0.25%)	PRÁCTICAS OPERATIVAS: 1 (0.06%)
RELACIONES HUMANAS: 4 (0.25%)	QUÍMICA LEGAL: 1 (0.06%)
FRANCÉS: 3 (0.19%)	RASTREO Y LEVANTAMIENTO DE HUELLAS: 1 (0.06%)
GEMOLOGÍA Y RELOJERÍA POLICIAL: 3 (0.19%)	REDACCIÓN Y ARGUMENTACIÓN JURÍDICA: 1 (0.06%)
INFORMÁTICA: 3 (0.19%)	RESPONSABILIDADES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS. 1 (0.06%)
INTERROGATORIO: 3 (0.19%)	SEGUIMIENTO: 1 (0.06%)
MAESTRÍA: 3 (0.19%)	SISTEMAS DE COMUNICACIÓN: 1 (0.06%)
MANEJO DE AUTOMÓVIL OFENSIVO Y DEFENSIVO: 3 (0.19%)	SISTEMAS DE IMPRESIÓN: 1 (0.06%)
POSGRADO: 3 (0.19%)	VALIDACIÓN Y TRÁNSITO TERRESTRE: 1 (0.06%)
PROPIEDAD INTELECTUAL: 3 (0.19%)	VICTIMOLOGÍA: 1 (0.06%)
BOLSA: 2 (0.12%)	

Por lo que se refiere a la sección confidencial, **37** hombres (2.36% del total) denunciaron sufrir hostigamiento, **22** de ellos (1.4% del total) en el aspecto laboral y **15** más (0.95% del total) señalaron que, aunque existía, no querían hablar al respecto.

Asimismo, **2** hombres (0.12% del total) denunciaron sufrir trato discriminatorio o degradante por sexo uno y por cargo el otro.

Por último, las principales observaciones y sugerencias que se recibieron fueron las siguientes:

- APOYAR EN TODOS LOS ASPECTOS Y ESPACIOS LA CONVIVENCIA FAMILIAR.
- APOYO ADECUADO AL ÁREA PERICIAL
- APOYO ADICIONAL POR RIESGO.
- APOYO PARA TRANSPORTE.
- APOYO REAL PARA EL PERSONAL DE CARRERA.



- CAPACITACIÓN.
- COMPACTACIÓN DE HORARIO.
- GASOLINA
- HOMOLOGACIÓN DE SUELDOS CON EL PODER JUDICIAL FEDERAL.
- IMPARTIR CURSOS LOS FINES DE SEMANA.
- IMPLEMENTAR CONCURSOS PARA CAPACITARSE EN EL EXTRANJERO.
- IMPLEMENTAR UN PROGRAMA DE DIGNIFICACIÓN DEL PERSONAL SUSTANTIVO, CON DIFUSIÓN DE SU TRABAJO Y SU SACRIFICIO, ASÍ COMO EL DE SU FAMILIA.
- INCREMENTO SALARIAL.
- MEDIOS DE COMUNICACIÓN.
- QUE LA PREOCUPACIÓN POR LAS NECESIDADES DEL PERSONAL SEA PERMANENTE.
- QUE LOS DIAGNÓSTICOS DE NECESIDADES SE LES APLIQUEN POR RAMA (MINISTERIAL, POLICIAL Y PERICIAL)
- QUE SE ESTABLEZCA UN CICLO DE ACTIVIDADES ANUALES PARA UNIFICAR Y NORMAR CRITERIOS. (ÁREA PERICIAL)
- QUE SE IMPLEMENTEN PROGRAMAS DE JUBILACIÓN DIGNA.
- QUE SE LES DÉ UNA VÍA PARA EXPONER SUS QUEJAS DE MANERA CONFIDENCIAL.
- QUE SE LLEVEN A CABO VISITAS FÍSICAS PARA VERIFICAR LAS CARENCIAS DE CADA UNIDAD.
- QUE SE PROPORCIONEN BATAS DE TRABAJO.
- QUE SE REVISE EL ÁREA INFORMÁTICA FORENSE.
- QUE SE TOMA EN CUENTA SU DESEMPEÑO Y MÉRITOS PARA LAS PROMOCIONES
- QUE SE TRATE DE CONOCER MÁS AL PERSONAL.
- REESTRUCTURACIÓN Y DIGNIFICACIÓN DEL SERVICIO PERICIAL.
- RESPETAR LOS BENEFICIOS DE CARRERA.
- UN ELEMENTO PONE A DISPOSICIÓN SUS SERVICIOS PARA DAR CURSOS DE MÚSICA.
- VALES DE DESPENSA
- VEHÍCULOS
- VIÁTICOS.

## **COMPARATIVO DE LOS RESULTADOS ENTRE HOMBRES Y MUJERES.**

Del análisis de cada uno de los cuestionarios recibidos, se observó en términos generales que la participación de la mujer fue mucho mayor, ya que aunque se recibieron menos cuestionarios de mujeres, comparados con su población total reflejan la participación de un 51.9%, mientras que sólo participó un 28.94% de hombres. Asimismo, se apreció que las mujeres fueron mucho más detalladas en la información proporcionada, mientras que era frecuente en los cuestionarios de hombres encontrar muchos espacios sin llenar.

Ahora bien, de la comparación de los datos obtenidos se encuentra lo siguiente<sup>3</sup>:

1. Porcentualmente es similar el número de hombres y mujeres que toman cursos tanto en México como en el extranjero, y también coinciden en que los cursos que más toman son los relacionados con las diversas ramas del Derecho y Maestrías.
2. Es más alto el porcentaje de mujeres que dominan otro idioma.
3. Es más alto el número de hombres que son padres que de mujeres madres. Sin embargo el número de madres solteras y de aquéllas que no cuentan con el apoyo de sus parejas es mucho mayor.
4. Son más los hombres que refieren que no cuentan con el apoyo de alguna persona para el cuidado de sus hijos.

---

<sup>3</sup> Todas las comparaciones son porcentuales.

5. Es mas alto el porcentaje tanto de hombres como de mujeres que tienen hijos menores de 6 años.
6. Son más las mujeres viudas, pero son más los hombres en edad avanzada (mayores de 65 años).
7. Hay más mujeres con dependientes discapacitados o de edad avanzada.
8. Es significativamente más alta la cantidad de hombres que refirieron necesitar servicio de guardería y que quieren que la Institución lo preste, pero las mujeres fueron más específicas en cuanto a las características que debe tener ese servicio.
9. En cuanto a otros apoyos que quisieran de la Institución, ambos coincidieron en que requieren apoyo para la compra de automóvil en primer lugar, y después mencionaron principalmente lo siguiente:

HOMBRES	MUJERES
CRÉDITOS HIPOTECARIOS	CAPACITACIÓN
INCREMENTO SALARIAL	APOYO PARA EL ESTUDIO DE POSGRADOS
ESTÍMULOS Y PRESTACIONES ECONÓMICAS	INCREMENTO SALARIAL
ATENCIÓN MÉDICA	ESTÍMULOS Y PRESTACIONES ECONÓMICAS

Es importante mencionar que las mujeres hacen especial énfasis en lo referente a la capacitación para el desempeño de sus actividades.

10. Es considerablemente mayor el número de mujeres que no tomaron ningún curso durante 2001.



11. Es también similar el número de hombres y mujeres que denunciaron sufrir hostigamiento, pero son más las mujeres que denunciaron sufrir un trato discriminatorio o degradante.
12. Podemos observar que, en su mayoría, la edad promedio de las mujeres contratadas es menor que la de los hombres.
13. En el rubro de observaciones y sugerencias, las mujeres contemplaron aspectos como: equidad en el trato y en la distribución del trabajo, homologación de categorías, y revisión de expedientes y consideración de antigüedad y rendimiento laboral para promociones; lo anterior hace referencia a cuestiones de equidad, aspectos que no fueron observados por los hombres encuestados. Sin embargo, ambos incluyeron otras situaciones como incrementos salariales y capacitación.
14. Respecto a la capacitación distinguimos las siguientes situaciones:
  - a. Es mayor el número de mujeres que solicitan cursos de capacitación para el buen desempeño de sus actividades y que incluso lo anotan como una de sus principales necesidades.
  - b. Existe una gran diferencia en el tipo y cantidad de cursos que han tomado hombres y mujeres a pesar de que ambos, como personal sustantivo, realizan las mismas actividades y esto lo podemos comprobar tanto por los cursos que han tomado, como por los cursos que solicitan (las mujeres solicitaron cursos como: armamento y manejo de armas, supervivencia policial, defensa personal, explosivos, etc.)
15. También es de utilidad considerar que los hombres solicitan que se contemple un programa para hacer ver la importancia de su labor dentro de la Institución comparándola con las actividades del personal perteneciente a otros departamentos de la Institución, mientras que las mujeres solicitan que se valore su trabajo, pero dentro de sus mismas áreas.

### 3.2. CASO LUZ Y FUERZA DEL CENTRO

El siguiente estudio se realizó dentro de Luz y Fuerza (LyF), con la finalidad de identificar si la mujer se encuentra en una situación competitiva en la que se le otorguen oportunidades equitativas dentro de su ámbito laboral, para lo cual se realizó un análisis del Contrato Colectivo de Trabajo (CCT), en las secciones en las que se hacen distinciones de género, dado que es el máximo instrumento mediante el cual se regulan las relaciones obrero-patronales dentro de esta institución.

Hasta hace unos años las contrataciones de mujeres dentro de esta empresa eran fortuitas (se colocaban en el escalafón de secretarias y escasamente en algunos otros); fue hasta mediados de la década de los setentas, aproximadamente, cuando el sindicato después de una discusión entre sus representantes sindicales llegó a la decisión de aceptar abiertamente contrataciones de personal femenino en los escalafones dedicados a las áreas administrativas, como es el caso de los oficinistas (personal que lleva determinados trámites administrativos en diversas áreas de la empresa) y, posteriormente, a los demás escalafones como los de dibujo, ingenieros, etc.

[...] La década de los sesenta produjo una serie de cambios significativos en las premisas histórico-socioculturales mexicanas...

Las modificaciones, en general, fueron las siguientes:

- a) Las mujeres se sienten menos supeditadas a la autoridad o a la superioridad del hombre.
- b) Su papel de ser dócil, de querer ser como su madre, de que su lugar esté exclusivamente en el hogar, etc., sufrió cambios significativos con una disminución en cada una de estas premisas. La mujer quiere independizarse más, tener oportunidades de

trabajo externas, buscar oportunidades profesionales; en general, ser menos dócil respecto al varón [...]”<sup>1</sup>

A partir de la incursión de las primeras mujeres en esta organización se ha ido incrementado paulatinamente el número de contrataciones de las mismas y ahora podemos ver que en muchas áreas administrativas se encuentra un considerable número de mujeres (ver Tabla 4).

Este incremento ha hecho que se modifiquen las normas y prestaciones en lo referente a los derechos de la mujer dentro de la empresa y, aunque si se ha mejorado su situación, existe una evidente distinción entre hombres y mujeres, es decir, no se da un trato equitativo.

Tabla 4.

En esta tabla se considera como ejemplo a la Gerencia de Distribución, contemplando departamentos que tienen actividades totalmente administrativas y departamentos que tienen algunas actividades administrativas y otras operativas, para dar una idea del número de mujeres que podemos encontrar dentro de cada una de ellas.

<b>Área</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>
Gerencia de Distribución <sup>1</sup>	5	8
Subgerencia de Distribución e Ingeniería <sup>1</sup>	3	4
Gestión del Sistema <sup>1</sup>	2	2
Estudios y Normalización <sup>2</sup>	42	11
Materiales <sup>2</sup>	30	4
Proyectos a Consumidores <sup>2</sup>	94	10
Proyectos de Expansión <sup>2</sup>	148	8
<b>TOTAL</b>	<b>324</b>	<b>47</b>

<sup>1</sup> Departamentos con actividades administrativas

<sup>2</sup> Departamentos con actividades administrativas y operativas

“[...] La discriminación en contra de la mujer en el mercado laboral está muy difundida en muchos países e incluye la contratación, los salarios, la

<sup>1</sup> Díaz-Guerrero, Rogelio. *Psicología del Mexicano. Descubrimiento de la etnopsicología*, México, 1999, pág. 305.

discriminación ocupacional, la inversión desigual en el entrenamiento y las limitaciones en los derechos a títulos [...].”<sup>2</sup>

El problema a tratar es la situación de inequidad entre hombres y mujeres que laboran dentro de LyF lo cual nos indica que, aunque dentro de esta empresa se busca darle un trato justo tanto a hombres como mujeres, existen todavía deficiencias culturales que nos impiden ver cómo se dan ciertas situaciones que provocan una discriminación favorecedora para los hombres, siendo que las condiciones laborales deberían ser equitativas.

Esta inequidad se da en muchos aspectos, como son: el tiempo de vida laboral, los periodos vacacionales, horarios de trabajo, pensiones y niveles jerárquicos.

Todos estos aspectos sostienen el trato desigual hacia las mujeres trabajadoras y constituyen un bloqueo para el desarrollo integral de las mismas.

A continuación se explicará cada uno de estos puntos indicando cuál es el manejo que se les da en la empresa y cómo es que esto origina una discriminación hacia las mujeres.

## **TIEMPO DE VIDA LABORAL**

La jubilación se da de acuerdo a lo establecido en el Contrato Colectivo de Trabajo (C.C.T.), el cual indica lo siguiente:

Cláusula 64.- JUBILACIONES.- Los trabajadores que cuenten un cierto tiempo de servicios a LyF tendrán derecho, en los casos en que se separen o sean separados de él, a una cuota de jubilación consistente en un porcentaje de su

---

<sup>2</sup> Arias Galicia, L. Fernando y Vícto. Heredia Espinosa. Administración de recursos humanos para el alto desempeño, México, 1999, pág. 718.

salario de base que les será pagado bisemanalmente hasta que mueran. Dicha cuota es independiente de cualesquiera otras cantidades a que el trabajador tenga derecho conforme a este Contrato, y se hará efectiva en los casos y condiciones que se establecen en las siguientes fracciones, en la inteligencia de que, para preferencia en los pagos, las Partes convienen en asimilar esta cuota a salarios.

I.- REQUISITOS.- Los requisitos necesarios para que los trabajadores puedan solicitar y obtener su jubilación en los diferentes casos, son los que se expresan en los incisos siguientes:

a).- Generales.- Cualquier trabajador podrá solicitar y obtener su jubilación, siempre y cuando haya cumplido veinticinco años de servicios y cincuenta y cinco años de edad, o treinta años de servicios sin límite de edad.

Asimismo, las mujeres podrán solicitar y obtener su jubilación con el 100% (cien por ciento) de su salario de base, cuando hayan cumplido veinticinco años de servicio sin límite de edad.

Los trabajadores que laboren o hayan laborado durante 15 años en Departamentos o Secciones con línea viva o energizada, entendiéndose por este concepto los trabajos que implican el manejo o la operación temporal o definitiva de los conductores o equipos eléctricos energizados con alta tensión de líneas de distribución aéreas o subterráneas mediante el uso de equipo y técnicas especiales apropiadas, y que deban ejecutarse sin interrupción del servicio eléctrico.

Se entiende por líneas de distribución aquéllas operadas por LyF a tensiones de 6, 13.2 y 23 K.V. y por líneas de transmisión aquéllas cuya tensión entre fases sea de 85, 115, 230 cuya tensión entre fases sea de 85, 115, 230 y 400 K.V., así como las que en el futuro llegare a utilizar LyF.

En aquellos circuitos primarios de distribución que cuenten con una fase y neutro o con dos fases y neutro, si se llevan a cabo trabajos en donde se involucre el movimiento del conductor o conductores energizados, se deberá considerar como trabajo en línea viva o energizada.

Los trabajadores que se encuentren en las condiciones antes mencionadas podrán solicitar y obtener su jubilación a los 28 años de servicios sin límite de edad con el 100% de su salario de base, o bien cuando habiendo cumplido 55 años de edad reúnan el tiempo de servicios establecido en la tabla correspondiente, caso éste en que se aplicará la cuota señalada en dicha tabla...

II.- CUOTAS DE JUBILACIÓN.- Los porcentajes del salario de base que constituyen las cuotas de jubilación, son los que aparecen en la siguiente:

#### TABLA DE CUOTA DE JUBILACIÓN

APLICABLE A TODOS LOS  
TRABAJADORES

Tiempo de Servicios	Porcentaje del Salario de Base	Tiempo de Servicios	Porcentaje del Salario de Base
AÑOS	%	AÑOS	%
30	100.0	27	92.5
29	97.5	26	90.0
28	95.0	25	87.5

APLICABLE SOLO A LOS TRABAJADORES A QUE SE REFIEREN LOS PÁRRAFOS 3° Y 6° DEL INCISO a) DE LA FRACCIÓN I DE ESTA CLÁUSULA

AÑOS	%
28	100.0
27	97.5
26	95.0
25	92.5



Como podemos ver, la situación de la mujer es distinta a la del hombre, en el sentido de que la mayoría de los hombres se jubilan a los 30 años de servicio, salvo aquellos que tienen actividades que se consideran de alto riesgo para la salud o por algunas otras cuestiones como la edad; mientras que todas las mujeres, sin excepción, se jubilan a los 25 años sin que exista una razón fundamental para que esto ocurra.

La mayoría de las mujeres se encuentran en áreas administrativas y las que se encuentran en áreas técnicas (que podrían pertenecer a los escalafones de dibujantes o de ingenieros) no se ocupan de actividades que representen altos riesgos para la salud, por lo que, al jubilarse antes que los hombres que se encuentran dentro de su mismo escalafón se provoca una situación de inequidad, ya que las mujeres tienen desventajas como el hecho de no poder ocupar niveles de mando o las jerarquías más altas en sus respectivos escalafones, ya que son los que generalmente se alcanzan después de los veinticinco años de servicio, esto origina una segunda desventaja que es el hecho de que, aunque a una mujer se le dé el 100% del monto que le corresponde por su jubilación, al retirarse ocupando un cargo de menor jerarquía está recibiendo un monto menor al que recibiría un hombre, el cual, al tener otros cinco años más de servicio tiene la oportunidad de incrementar el monto de su jubilación, que también recibe en un 100%. Hay que tomar en cuenta que la repercusión es mayor si consideramos que estas cantidades se percibirán a partir de su jubilación y hasta que mueran, por lo que se está dando la oportunidad de una mejor calidad de vida al hombre que a la mujer sin que exista una razón de peso que justifique esta diferenciación. Además, debemos considerar que no sólo estamos hablando de la calidad de vida de estas mujeres, sino también de la calidad de vida de aquellas personas a las que ellas sostienen económicamente (hijos, padres, hermanos, etc.) por lo que con esto, se están disminuyendo las oportunidades de una mejor calidad de vida no sólo a ellas, sino también a otros miembros de nuestra sociedad.

Otra situación derivada de lo establecido en esta cláusula es que a los hombres se les concede una ventaja adicional ya que, a pesar de las contrataciones que se han dado, el número de mujeres que hay en cada escalafón sigue siendo reducido en comparación con el número de hombres, por lo que al jubilarse primero ellas, y dado que los derechos en los escalafones se dan por antigüedad, dan oportunidad a que un gran número de hombres puedan alcanzar puestos superiores, cinco años antes de lo que normalmente lo hubieran hecho en condiciones de equidad.

Incluso también podemos ver que esto es una desventaja para la empresa en el sentido de que a la larga le resulta más costoso seguir este procedimiento, ya que tiene que contratar nuevo personal, capacitarlo, etc., y a la vez pagar las jubilaciones al 100% de las mujeres que se retiran durante esos cinco años en los que podría haber aprovechado estos recursos en otras cuestiones.

También se va incrementando el gasto que tiene que planear para las jubilaciones, puesto que, al jubilarse las mujeres antes que los hombres, estamos hablando de que en un largo plazo las mujeres se retirarán de la vida laboral con mayor frecuencia que los hombres, originando gastos de jubilación mayores para la empresa que si ésta los jubilara al mismo tiempo.

## **PENSIONES**

Respecto a las pensiones por cesantía en edad avanzada y vejez tenemos que, para que se puedan otorgar dichas pensiones si el trabajador está afiliado al IMSS antes del 1° de julio de 1997 deberá haber cotizado 500 semanas como mínimo (10 años aproximadamente) y si se afilió después de esa fecha deben ser 1,250 semanas (24 años aproximadamente), aparte de que se debe cubrir el requisito de la edad (más de 60 años).

Los trabajadores que no cubren alguno de estos dos requisitos al momento de jubilarse deben seguir cotizando ante el IMSS hasta cubrir el requisito que les falta, lo cual resulta más costoso para el trabajador.

En el caso de las mujeres el requisito que probablemente no se cubriría sería el de la edad, ya que las cotizaciones que se toman en cuenta abarcan aproximadamente 24 años de vida laboral.

La mayoría de las mujeres que actualmente ingresan a laborar a LyF terminarían su periodo de vida laboral antes de los 60 años, en un rango de 45 a 55 años, aproximadamente. Esto les da una desventaja frente a los hombres, ya que al jubilarse antes de los 30 años de servicios deben cotizar 5 años más al IMSS que sus compañeros y, como ya se mencionó anteriormente, esto representa un costo adicional para el trabajador.

Para poner un ejemplo más claro, si una mujer a los 25 años de servicio tuviera 55 años de edad, debería jubilarse y pagar 5 años más de cotizaciones al IMSS para recibir una pensión por cesantía en edad avanzada; pero si esta mujer (como sucede con un hombre) hubiera cubierto los 30 años de servicio tendría en ese momento 60 años de edad, por lo que ya no tendría que pagar más cotizaciones para poder recibir esta pensión.

Esto provoca una distinción entre hombres y mujeres que resulta desfavorable para estas últimas ya que tienen que pagar 5 años más que los hombres para recibir algo que es un derecho de ambos y otro punto en su contra es que a la edad en que se jubilan (de 45 a 55 años) es sumamente difícil que se les contrate en otra organización, lo cual les podría ayudar a obtener ingresos extras para poder pagar estas cotizaciones.

Cabe mencionar, que esta situación se da para los que fueron contratados antes del 1º de julio de 1997, por lo que esta condición no se da para todo el personal.

Una prestación que se da cuando un trabajador se separa, muere o se jubila es la compensación por antigüedad, lo cual se rige por la cláusula 62 del C.C.T. que señala lo siguiente:

"La 'compensación por antigüedad' es un fondo de previsión consistente en una cierta suma de dinero que crece con el salario base y con el tiempo de servicios del trabajador, y que LyF se obliga a entregar a él o las personas que, conforme a esta Cláusula, tengan derecho al tiempo de la separación, muerte o jubilación de aquél, cualesquiera que sean las causas de éstas, e independientemente de cualesquiera otras cantidades a que el trabajador tenga derecho conforme a este Contrato...

a).- Monto de la Compensación.- La compensación consistirá en una cantidad equivalente a tres un tercio días del salario de base del trabajador multiplicada por el número de bimestres que comprenda su tiempo de servicios."

Nuevamente observamos que estas situaciones tienen como consecuencia principal un decremento en los ingresos de las mujeres que origina una menor calidad de vida para ellas y para aquellos a los que sostienen económicamente.

## **PERIODOS VACACIONALES.**

En la cláusula 61 del C.C.T. se anexa una tabla en la que se indica el número de días de vacaciones a que tendrán derecho los trabajadores, de acuerdo con su

tiempo de servicios, la cual se muestra a continuación:

Más de	Número de días
6 meses	6
1 año	10
2 años	12
5 años	16
10 años	18
12 años	20
16 años	24
21 años	30
25 años	45

Sin embargo, dentro de esa misma cláusula existe un inciso en el que se hace una excepción en el caso de las mujeres, el cual nos dice lo siguiente:

"d).- Mujeres.- Las mujeres trabajadoras con 23 años o más de servicios, disfrutarán de un periodo anual de 34 días de vacaciones."

Si hacemos un análisis respecto a este punto, vemos que las mujeres tendrían en sus últimos dos años de servicio 4 días más de vacaciones en cada año, es decir, 8 días más que el resto de sus compañeros; sin embargo, los hombres que se jubilan a los 30 años tendrían en el periodo de los 25 a los 30 años de servicio un total de 225 días de vacaciones más contra los 4 días que se le dieron "de más" a las mujeres en sus últimos 2 años de servicio, y debemos de tomar en cuenta que por estos días de vacaciones los trabajadores reciben una percepción más, por lo que también esta es una situación inequitativa en la que la mujer se ve desfavorecida.

[...] Los hogares liderados por mujeres son más propensos a la pobreza que aquellos liderados por hombres, por lo que se considera que existen dos razones principales para que ocurra esto:

El inferior potencial de ingresos y el más escaso patrimonio de la mujer. La discriminación en el mercado laboral y las discrepancias en el acceso a las oportunidades económicas para la mujer [...]<sup>3</sup>

## **HORARIOS DE TRABAJO.**

Existen tres jornadas diarias que son:

Diurna: 8 horas.

Mixta: 7 horas.

Nocturna: 6 horas 30 minutos.

Legalmente, no existe ninguna razón para que una mujer no pueda ocupar un puesto en cualquiera de estos tres turnos, sin embargo, los puestos que se cubren en la jornada nocturna no se les ofrecen a las mujeres, siendo que la remuneración es mayor y para algunas este horario podría ser más útil, ya que es el que abarca menos horas e incluso, las trabajadoras que también son madres, podrían acomodarse a este horario de manera que estuvieran una mayor parte del día con sus hijos.

---

<sup>3</sup> Arias Galicia, L. Fernando y Víctor Heredia Espinosa. *Administración de recursos humanos para el alto desempeño*, México, 1999, pág. 720.



### Alternativas propuestas para lograr condiciones más equitativas en LyF.

De los puntos anteriores se identifica que dentro de LyF no se le otorgan oportunidades equitativas a la mujer, por lo que se proponen las siguientes alternativas para que la mujer se encuentre en una situación competitiva dentro de esta Institución.

Como primer punto para dar sustento legal a las alternativas para lograr un trato equitativo para hombres y mujeres en el ámbito laboral, debemos considerar que el artículo 164 de la Ley Federal del Trabajo nos indica que: "Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres".

Una de las principales propuestas con respecto a esta situación es, precisamente, la modificación de la cláusula 64, fracción I, inciso a) del C.C.T. en lo referente a la jubilación de las mujeres, solicitando que los periodos y condiciones de jubilación sean las mismas para hombres y mujeres, es decir, que no se haga distinción por género porque, como hemos visto, no existe una justificación para que se dé tal distinción.

Otra modificación que se solicitaría sería a la cláusula 61, inciso d) para que, al igual que en la cláusula anterior, se dieran los periodos de vacaciones a las mujeres de acuerdo a su tiempo de servicio, sin ninguna otra distinción.

Otras de las propuestas que se hacen son las siguientes:

- Establecer cursos en los que al personal de nuevo ingreso se le oriente hacia una mentalidad de equidad, mediante la cual se considere que las mujeres son capaces de ocupar los mismos puestos que los hombres y se muestren las ventajas que podrían existir al encontrarse en esta igualdad de circunstancias.

- Proporcionar una orientación similar al personal femenino que ya se encuentra trabajando dentro de la empresa para que presenten una menor resistencia al cambio, puesto que siempre encontraremos esta resistencia al haber gente dentro de este mismo personal a la que le parezca que estas modificaciones son inadecuadas o que simplemente tengan miedo a enfrentarse a un cambio en sus condiciones laborales actuales.
- Hacer un grupo piloto de voluntarias que se encuentren en un rango de 22 a 25 años de servicio para que se les proporcione la capacitación mencionada anteriormente y que estén dispuestas a prolongar su periodo de vida laboral al mismo tiempo que el establecido para los hombres, para que se pueda hacer un análisis de los resultados que se obtengan con este grupo en aspectos como: costos y beneficios para la empresa y para los trabajadores, actitud respecto a la empresa, etc.
- También se propone que la empresa al realizar este cambio promueva, a su vez, una imagen de apertura a la diversidad con la que se puede dar un ejemplo de la aplicación de este concepto para que sea aceptado por otras organizaciones similares y por la sociedad, en general.

Del desarrollo de estos dos casos podemos concluir que existe inequidad de género en el ámbito laboral en los aspectos de:

**CONTRATACIÓN.** En la PGR se observa que del total del personal, el 69% son hombres y el 31% son mujeres; también podemos observar que la edad, en el área administrativa, es un factor de distinción para la contratación: el 34% de los hombres se encuentra en el rango de los 36 a 45 años, mientras que del total de mujeres, el 41% está en el rango de los 26 a 35 años.

En LyF de las áreas que se contemplaron para el estudio, el 87% del personal son hombres y el 13%, mujeres. Esta situación va aunada a que las contrataciones de mujeres en esta empresa se dieron a partir de la década de los 60's y sólo en áreas administrativas.

**CAPACITACIÓN.** En el caso de la PGR, a pesar de que el porcentaje de hombres y mujeres que toman cursos de capacitación es casi igual (ligeramente superado por las mujeres en un 2.36%), la diferencia reside en el tipo de cursos que se les dan; por ejemplo, el personal sustantivo realiza las mismas actividades, pero a las mujeres se les dan pocos cursos relacionados con sus actividades, como serían:

<i>CURSOS</i>	<i>HOMBRES</i>	<i>MUJERES</i>
Actualización en su función	82	35
Armamento y manejo de armas	57	0
Defensa personal	1	0
Técnicas policiales	4	3

**REMUNERACIÓN.** Aunque en el caso de la PGR no se mencionan montos de salarios, sí se indica que las categorías más altas (mandos superiores, y mandos medios y de confianza) y por lo tanto mejor remuneradas, están cubiertas, en su mayoría, por hombres (74.5% del total); mientras que, dentro de las categorías más bajas (personal operativo de confianza y base) se encuentra la mayor cantidad de personal femenino (84% del total de mujeres contratadas).

En LyF tampoco se indican los montos de las remuneraciones, pero se señalan aspectos en los que las percepciones que reciben las mujeres son menores, como son:

Jubilaciones. Las mujeres se jubilan cinco años antes que los hombres, con lo que dejan de recibir promociones durante este tiempo y esto disminuye la base sobre la que se calcula el monto de las jubilaciones. Esto también brinda mejores oportunidades a los hombres, porque al jubilarse primero las mujeres, ellos pueden alcanzar puestos de niveles superiores en menor tiempo.

Compensación por antigüedad. Este monto es el equivalente a tres y un tercio días de salario base por el número de bimestres que comprenda el tiempo de servicios.

Por lo tanto, una mujer que haya trabajado 25 años está obteniendo un 17% menos, en comparación con un hombre que trabajó 30 años.

Vacaciones. En sus últimos dos años de servicio, las mujeres reciben cuatro días más de vacaciones por cada año, sin embargo, los hombres reciben 225 días de vacaciones en los últimos cinco años de vida laboral, con lo que superan las remuneraciones que reciben las mujeres por este concepto.

Horarios de trabajo. Existen tres jornadas diarias que son:

Diurna.- 8 hrs.

Mixta.- 7hrs.

Nocturna.- 6hrs. 30 mn.

De estas tres jornadas las dos primeras reciben una remuneración igual pero, debido a que el trabajo del horario nocturno se enfoca principalmente a la recepción de quejas, y en virtud de las horas del día que ocupa, estos puestos reciben una remuneración mayor que la de las otras dos jornadas.

Esta recepción de quejas es una actividad completamente administrativa y, a pesar de que se tiende a colocar a las mujeres en puestos con este tipo de actividades, los del horario nocturno no se les ofrecen.

**NIVELES JERÁRQUICOS.** En el estudio realizado en la PGR encontramos que:

- De las 268 plazas que integran los mandos superiores, 222 son ocupadas por personal masculino y algo similar ocurre con los mandos medios y de confianza (de 1,872 plazas, 1,373 las ocupan hombres), así como con el personal de campaña (70 plazas son ocupadas por mujeres y 856, por hombres), a diferencia de lo que sucede en los niveles operativos de confianza y base (3,231 plazas son ocupadas por mujeres y 2,800, por hombres)

De lo anterior se concluye que se tiene una tendencia de colocar a las mujeres en niveles jerárquicos que sean operativos y no de mando.

- En LyF se observan dos aspectos; por un lado, en las áreas utilizadas como ejemplo, notamos que en aquellas con actividades administrativas el número de hombres y mujeres es equitativo:

ÁREA	HOMBRES	MUJERES
Gerencia de Distribución	5	8
Subgerencia de Ingeniería de Distribución	3	4
Gestión del Sistema	2	2

En las áreas con actividades administrativas y operativas se hace una clara distinción, siendo superior el número de hombres que ocupan estas plazas.

ÁREA	HOMBRES	MUJERES
Estudios y Normalización	42	11
Materiales	30	4
Proyectos a Consumidores	94	10
Proyectos de Expansión	148	8

Por otro lado, al jubilarse las mujeres a los 25 años de servicio y los hombres a los 30, y al estar integradas ellas en áreas principalmente administrativas, dentro de las cuales se ocupan los niveles jerárquicos superiores y de mando después de 25 años de servicio, concluimos que se les está imponiendo un obstáculo a las mujeres para alcanzar estos niveles de mando.



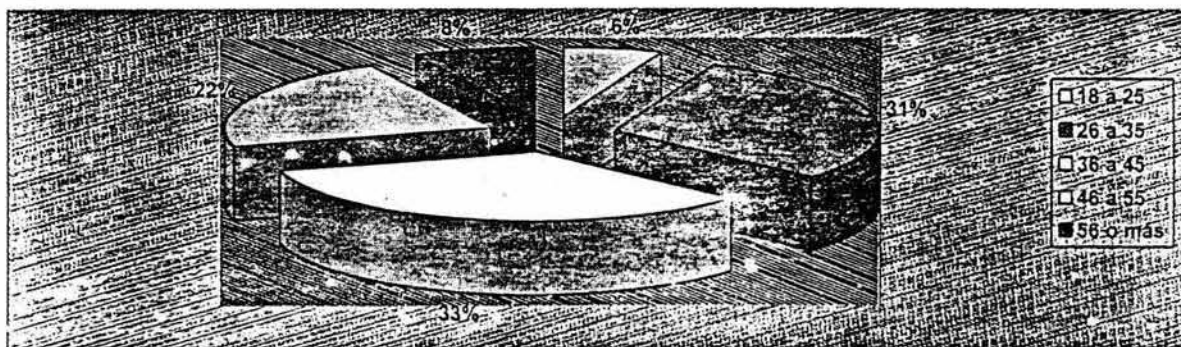
### 3.3. INFLUENCIA DE LA INEQUIDAD EN CUESTIÓN DE GÉNERO, EN EL DESARROLLO INTEGRAL DE LAS MUJERES TRABAJADORAS

#### 3.3.1. Contratación

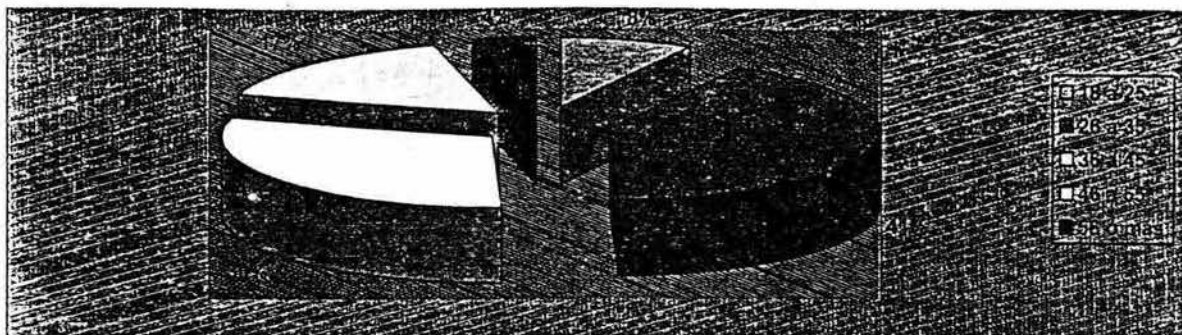
De los casos estudiados, observamos que la mayor parte del personal contratado son hombres (en la PGR 69% del personal son hombres y en las áreas contempladas en el estudio de LyF constituyen el 87%, ver gráfica 4 y tabla 4), lo cual implica que se les da mayores oportunidades de trabajo.

También se observa que la mayoría de las mujeres que son contratadas tienen una edad menor que la de los hombres, en el caso de la PGR el 33% de los hombres se encuentra en el rango de los 36 a 45 años y el 41% de las mujeres están en el rango de los 26 a 35 años (ver tablas 1 y 2). Esto da menos oportunidades a las mujeres de mayor edad, que suelen ser cabezas de familia o que tienen dependientes económicos, y al tener menores oportunidades de trabajo, se les obstaculiza el tener una mejor calidad de vida.

HOMBRES, Gráfico por edad.



## MUJERES, Gráfico por edad.



### 3.3.2. Capacitación

De acuerdo a los datos del estudio de la PGR, se observa que las mujeres tienen una capacitación mayor de la que se requiere para los puestos que ocupan y, en general, se les solicitan más requisitos para mantenerse en estos puestos.

Por ejemplo, del total de mujeres encuestadas, el 33.39% señalaron haber tomado cursos de capacitación: 26.04% en México y 2.78% en el extranjero, siendo la mayor parte de los cursos referentes a diplomados (9%), maestrías (16%) y diversas áreas del Derecho (23%) (ver gráfico de la pág. 96).

En contraste, del total de hombres encuestados, el 31.03% manifestaron haber tomado cursos, 17.14% en México y 0.95% en el extranjero, referentes a maestrías (4%) y diversas áreas del Derecho (17%), aunque la mayoría de ellos no especificaron el tipo de cursos que habían tomado (43%) (ver gráfico de la pág. 104).

En estos datos podemos notar que, aunque los porcentajes de hombres y mujeres que han tomado cursos de capacitación son muy semejantes, las mujeres tienen porcentajes ligeramente más elevados que los hombres y muestran interés en este rubro al ser muy específicas en los cursos que consideran son necesarios

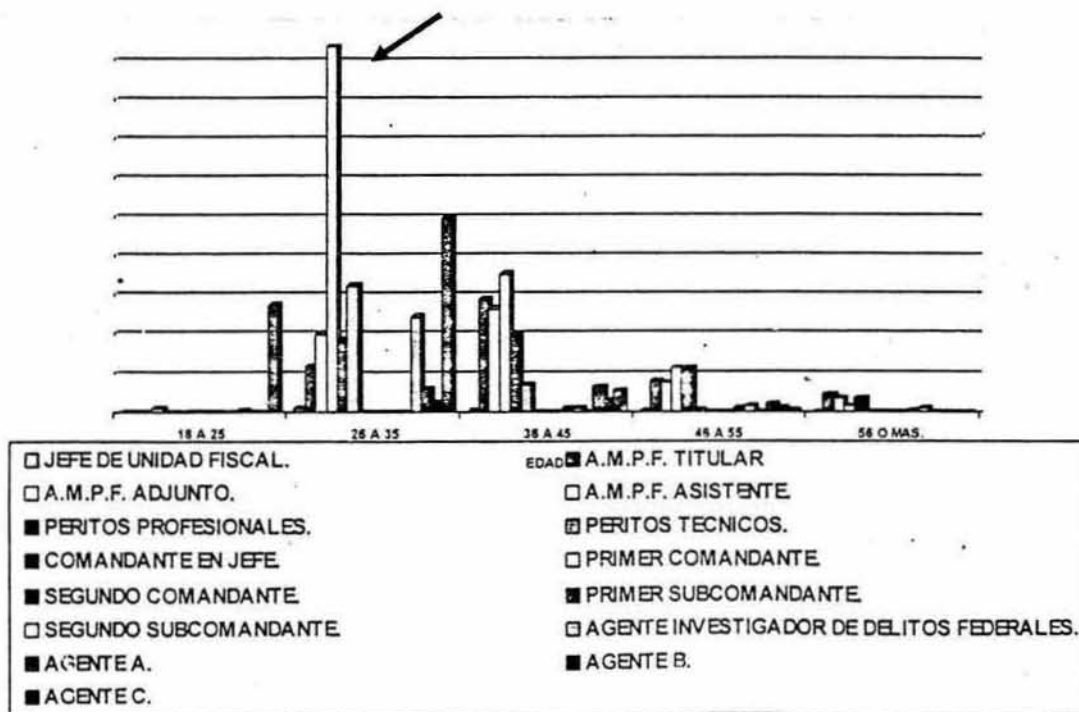
para el desarrollo de sus funciones, así como en aquellos que ya han tomado (ver tablas de la pág. 98 a la 101).

Este interés en la capacitación puede deberse a la exclusión de las mujeres de los cursos relacionados con sus actividades, por ejemplo, del personal sustantivo encuestado en la PGR, 82 hombres manifestaron haber tomado un curso de actualización en su función a diferencia de las mujeres, de las cuales a sólo 35 se les impartió dicho curso.

Otro aspecto que puede influir en este interés es el de que existen puestos que siendo de niveles operativos, como es el caso de los A.M.P.F. Asistente, requieren de tener la licenciatura en Derecho y de cursos de actualización constantes para poder mantenerse en ellos.

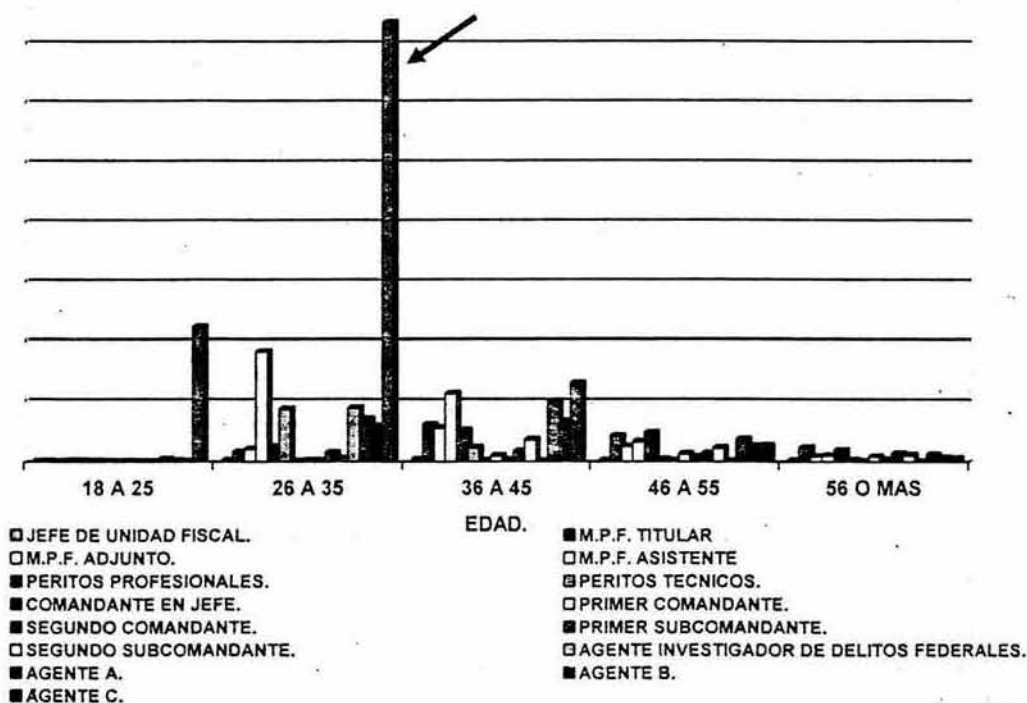
Dentro del personal sustantivo, gran parte del total de mujeres (29.5%) ocupan estos cargos, por lo que deben estar atentas a tomar los cursos que sean necesarios para actualizarse.

PERSONAL MINISTERIAL, POLICIAL Y PEPIICIAL, MUJERES.



Para hacer una comparación mejor, cabe mencionar que dentro del mismo nivel operativo, el 42% de los hombres ocupan el puesto de Agente C, el cual es de un nivel menor al de los Agentes del Ministerio Público, pero para ocuparlo se requiere un nivel de estudios menor (preparatoria concluida) y únicamente se les da un curso de capacitación dentro de la misma Institución, sin necesidad de actualizarse.

RELACIÓN DE PERSONAL MINISTERIAL, POLICIAL Y PERICIAL, HOMBRES.



Con base en ello, podemos observar que al tener que prestar tanta atención a su capacitación únicamente para mantenerse en su cargo, la mujer siente que su trabajo y preparación son de menor relevancia, constituyendo un factor de frustración.

Además esto genera que, en realidad, obtengan un trato discriminatorio para el acceso a cualquier nivel laboral ya que se demuestra que a un hombre se le piden

menos requisitos de capacitación para el ingreso a un empleo, mientras que la mujer tiene que demostrar una mayor preparación para obtener el mismo empleo, lo cual también provoca que teniendo el mismo puesto su remuneración sea menor, ya que está mejor capacitada para desempeñarlo.

En el aspecto económico esto también obstaculiza el desarrollo de las mujeres, ya que el capacitarse requieren de realizar mayores erogaciones, aunque esta capacitación no corresponda a los puestos que ocupan dentro de las organizaciones y, a su vez, perciben un menor ingreso o un ingreso que no corresponde a la inversión en dinero y esfuerzo que se aplica a su capacitación, siendo que esto se podría ocupar para otros fines como la convivencia familiar (la encuesta realizada en la PGR demostró que el 61.82% de las mujeres y el 40.94% de los hombres dedicaban su tiempo libre a esta actividad), además hay que tomar en cuenta que ese dinero que invierten en capacitación, lo podrían haber invertido en su bienestar familiar.

Esta situación, en cuanto a que en la capacitación se le dé preferencia a los hombres dentro de las organizaciones, acarrea otro problema al implicar que las mujeres deben laborar más horas, ya que la capacitación generalmente se da en horas hábiles, con lo que la hora laboral de las mujeres reduce su costo, es decir, tienen que trabajar más horas para obtener un salario igual al de sus compañeros.

### **3.3.3. Remuneración**

De acuerdo a un estudio mostrado en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer realizada en Beijing, la mayoría de los 1.500 millones de personas que viven con 1 dólar o menos al día son mujeres. Además, la brecha que separa a los hombres de las mujeres atrapados en el ciclo de la pobreza ha seguido ampliándose en el último decenio, fenómeno que ha llegado a conocerse como "la

feminización de la pobreza". En todo el mundo, las mujeres ganan como promedio un poco más del 50% de lo que ganan los hombres<sup>31</sup>. Cabe mencionar, que al referirnos a pobreza no solamente se incluye la situación económica, sino también la escasez de oportunidades y opciones de mejorar sus condiciones de vida.

En los casos de la PGR y LyF no se mencionan los montos de las remuneraciones, sin embargo, se manifiesta que existen diferencias en las remuneraciones que recibe el personal, con base en el género.

En el estudio de la PGR se muestra que los niveles jerárquicos más altos (integrados por los mandos superiores, y mandos medios y de confianza) son ocupados en su mayoría por hombres (74.5% del total de plazas), dichos niveles son los que se encuentran mejor remunerados dentro de la Institución.

En contraste, la mayoría de las mujeres contratadas (84%) ocupan plazas de niveles inferiores (personal operativo de confianza y base).

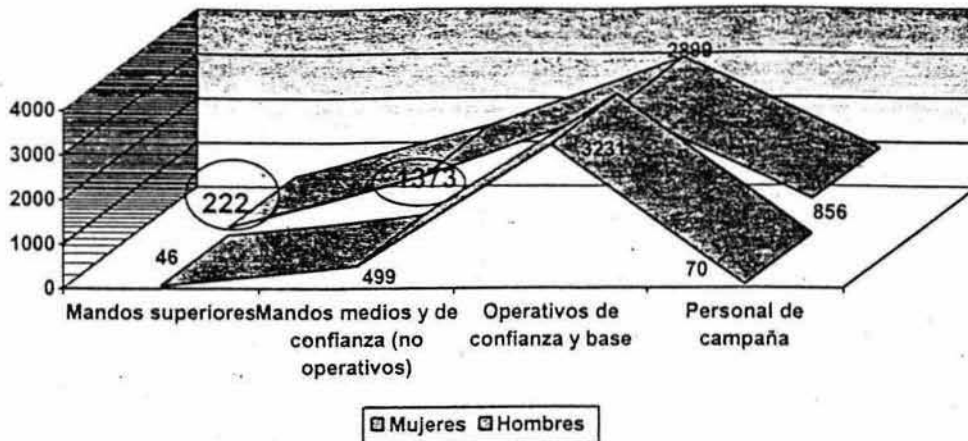
De esta manera se puede constatar que el 84% de las mujeres cuentan con una remuneración menor, porque aunque existe un número considerable de hombres en estos niveles operativos, se muestra una mayor preferencia hacia que los niveles superiores sean ocupados por personal masculino, de acuerdo a lo señalado en la siguiente gráfica.

---

<sup>31</sup> Conferencia: "Igualdad entre los géneros, desarrollo y paz en el siglo XXI". <http://www.onu.org/temas/mujer/Beijing5/beijing5.html>



### Comparativo Hombres-Mujeres por cargo



En LyF los aspectos en los que se muestran las remuneraciones recibidas por el personal son:

- Jubilaciones.** Las mujeres se jubilan cinco años antes que los hombres, con lo que dejan de recibir promociones durante este tiempo y esto disminuye, a su vez, la base sobre la que se calcula el monto de las jubilaciones.
- Compensación por antigüedad.** Este monto es el equivalente a tres y un tercio días de salario base por el número de bimestres que comprenda el tiempo de servicios.  
En consecuencia, una mujer que haya trabajado 25 años está obteniendo un 17% menos, en comparación con un hombre que trabajó 30 años.
- Vacaciones.** En sus últimos dos años de servicio, las mujeres reciben cuatro días más de vacaciones, sin embargo, los hombres reciben 225 días de vacaciones en los últimos cinco años de vida laboral, con lo que superan las remuneraciones que reciben las mujeres por este concepto.
- Horarios.** Los horarios nocturnos, que son los que tienen mejores remuneraciones, no se les ofrecen a las mujeres.

- Las contrataciones de mujeres se dieron a partir de la década de los 60's, pero siempre se ha dado preferencia a colocarla en escalafones dedicados a actividades administrativas (oficinistas, secretarias e ingenieros, en este último escalafón a pesar de ser más técnico, se les coloca preferentemente en áreas administrativas) con lo que, como ya se mencionó en el rubro de las jubilaciones, se les obstaculiza el alcanzar niveles jerárquicos superiores y esto no sólo les impide tener un monto de jubilación mayor, sino que en su vida laboral, sus percepciones siempre son menores a las de sus compañeros.

De los datos mostrados en este rubro podemos deducir que el desarrollo de las mujeres se ve impedido notablemente, puesto que a menudo se ven privadas del acceso a recursos de importancia crítica, como préstamos, propiedades, etc.; no se recompensa ni se reconoce su trabajo; carecen de acceso a la educación y a los servicios de apoyo y, en consecuencia, su participación en la adopción de decisiones en el hogar y en la comunidad es mínima.

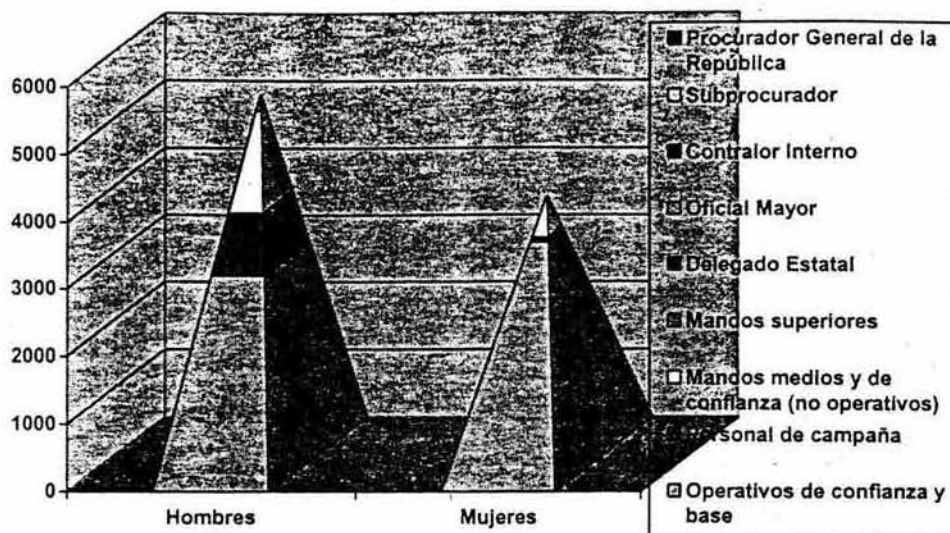
Al encontrarse atrapada en esta situación, la mujer carece de acceso a los recursos y los servicios para cambiar su situación y esto empeora tanto sus condiciones de vida como las de aquellos que dependen de ella.

#### **3.3.4. Niveles Jerárquicos**

A las mujeres generalmente se les contrata para trabajos que se consideran acordes con su femineidad o, aunque se encuentren trabajando en los mismos sectores que el hombre, se les coloca en cargos de menor responsabilidad o menor preparación.

Lo anterior se puede ejemplificar en los casos mostrados en este capítulo.

### Comparativo Hombres-Mujeres por nivel de responsabilidad dentro de la PGR



### PERSONAL QUE LABORA DENTRO DE LA GERENCIA DE DISTRIBUCIÓN DE LYF

Área	Hombres	Mujeres
Gerencia de Distribución <sup>1</sup>	5	8
Subgerencia de Distribución e Ingeniería <sup>1</sup>	3	4
Gestión del Sistema <sup>1</sup>	2	2
Estudios y Normalización <sup>2</sup>	42	11
Materiales <sup>2</sup>	30	4
Proyectos a Consumidores <sup>2</sup>	94	10
Proyectos de Expansión <sup>2</sup>	148	8
<b>TOTAL</b>	<b>324</b>	<b>47</b>

<sup>1</sup> Departamentos con actividades administrativas

<sup>2</sup> Departamentos con actividades administrativas y operativas

Todo esto constituye un factor que obstaculiza el desarrollo de las mujeres al impedir que ocupen los cargos adecuados, de acuerdo a sus conocimientos, habilidades y capacidades, lo cual provoca frustración en ellas al considerarse capaces de desarrollar otro tipo de actividades y no poder hacerlo.

Al obstaculizar el ingreso de mujeres a categorías más altas y/o a incrementos salariales se afecta no sólo el nivel de vida de ellas, sino también el de sus

dependientes económicos y esto obstaculiza el desarrollo de estos núcleos familiares.

Asimismo, al ser menor el número de mujeres en puestos de mando, se encuentran en desventaja para opinar o exponer programas encaminados a atender cuestiones laborales de género (jornadas laborales, remuneraciones, capacitación, etc.), con lo que la toma de decisiones y la directriz de las organizaciones continúa sobre las mismas pautas, las cuales se basan en un punto de vista masculino, y esto acrecienta las diferencias de género ya existentes.

Contrastando los aspectos teóricos con las diferencias por género mostradas en este capítulo, a fin de demostrar de qué manera se ve influido el desarrollo integral de las mujeres, encontramos que:

Si la equidad de género hace referencia al principio conforme al cual mujeres y hombres acceden con justicia e igualdad al uso, control y beneficios de los bienes y servicios de la sociedad, incluyendo aquellos socialmente valorados (oportunidades y recompensas), con la finalidad de lograr la participación equitativa de mujeres y hombres en la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar. De acuerdo a lo que se ha visto en este capítulo, notamos que este acceso justo e igualitario a las oportunidades no se da en el ámbito laboral, dentro de los aspectos de contratación, capacitación, remuneración y niveles jerárquicos; impidiendo con esto, la participación equitativa en la toma de decisiones.

Con referencia a la Teoría de la Equidad, la cual sostiene que los trabajadores están motivados por el deseo de ser tratados equitativa y justamente; al no permitir que las mujeres se desarrollen de acuerdo con sus capacidades, habilidades y conocimientos dentro del trabajo se genera en ellas, por un lado, un sentimiento de frustración, de inconformidad y se les hace sentir inferiores, puesto

que sus esfuerzos para mejorar su calidad de trabajo no son proporcionales a las compensaciones que reciben por ello. Por otro lado, se puede ocasionar también un conformismo con su situación, desinterés en su trabajo y en ellas mismas y, finalmente, todo esto impide el desarrollo integral de las mujeres, porque estos sentimientos los reflejan no sólo en el trabajo sino en todas sus actividades y se vuelve parte de su comportamiento, afectándolas tanto a ellas como a los que tienen contacto con ellas, formando una imagen errónea de lo que son las mujeres en el ámbito laboral, que muchas veces se mantiene a través de la educación en los hogares o de la forma en que se desenvuelven las mujeres en su trabajo y en la sociedad, como reacción a la situación que viven.

Al ubicarse de antemano a las mujeres en ciertos puestos y ciertas actividades, se les está condicionando también a que deben actuar de cierta manera sin considerar que las mujeres, como todos los seres humanos, tienen formas de pensar y de actuar diferentes unas de otras y que no por el hecho de formar parte del mismo género, deben tener las mismas habilidades o aspiraciones, ya que al considerar que todas las mujeres son iguales, no se respeta su individualidad y esto afecta la apreciación que tienen de ellas mismas de manera que, si no se encuentran trabajando en las actividades que se consideran propias de ellas, son relegadas y les resulta aún más difícil obtener promociones en sus trabajos, se les discrimina más y se les induce de manera incluso coercitiva a abandonar tales actividades. En cambio, cuando se encuentran en trabajos que se consideran apropiados para ellas, la discriminación es menor y las hostilidades disminuyen, por lo que muchas mujeres buscan este tipo de trabajos sin hacer un verdadero análisis de cuáles son las actividades para las que son más aptas. Esto, como ya se mencionó anteriormente, encasilla a las mujeres a tener un pensamiento condicionado y no les permite desarrollar sus habilidades plenamente, limitándolas también a la larga, puesto que llegan a creer que, efectivamente, sólo son útiles en esas actividades, y si no lo consideran así, se sienten limitadas y esto no les permite desenvolverse plenamente en lo laboral, en lo social ni en lo familiar.

En este aspecto también debe considerarse el "castigo social" que se da a las mujeres y sus familias cuando desempeñan una función que "no corresponde a su sexo", por ejemplo, refiriéndonos a los casos analizados, una mujer policía o que trabaje en la calle dando mantenimiento a los servicios de energía eléctrica no será bien vista en su comunidad y el trato que le darán a sus hijos será discriminatorio (burlas, rechazo, etc.). Esto, si bien no es responsabilidad de las instituciones en que laboran, sí incide en el ánimo y en la imagen que la mujer tiene de sí misma y por esto, debería ser considerado dentro de las instituciones para evitar en la medida de lo posible que se den estas situaciones.

Otro aspecto que pudimos observar en el cuestionario de la PGR es el alto porcentaje de mujeres que son madres y no cuentan con el apoyo de sus parejas para la manutención y cuidado de sus hijos, así como de mujeres que tienen dependientes económicos con alguna discapacidad.

Para cualquier persona sería difícil conducirse en ambas circunstancias, ya que se requiere de tiempo, cuidados especiales, mayor atención y gastos que en otras circunstancias, y si a esto le añadimos el hecho de los ingresos y categorías menores, de que requieren invertir tiempo y esfuerzo para cubrir los requerimientos de capacitación, actualización, etc. para conservar sus empleos y que, a pesar de ello, les es difícil llegar a niveles más altos, vemos que les resulta más difícil a estas mujeres tener una calidad de vida aceptable, puesto que deben esforzarse más en el trabajo y en sus hogares para poder atender a sus familias y esto también les resta tiempo para dedicarse a su propio desarrollo.

Para evitar este tipo de situaciones, tanto hombres como mujeres, deben tener las mismas oportunidades para vivir de una forma digna sin tener que depender de otro, de esta manera tendrán plena libertad de elegir qué es lo que desean hacer y en dónde les gustaría emplearse.

Cabe mencionar que, al referirnos a las "mismas oportunidades", se está implicando considerar las desigualdades de género ya existentes, por ejemplo, la discriminación que muchas veces sufren las mujeres por motivos de gravidez o



porque, dada la cultura de nuestra sociedad, se les exige a ellas un mayor cuidado de los hijos que a sus parejas, etc.

Para lograr esto, lo primero que se debe tener es una independencia económica que no sólo permita tener esta libertad, sino que también haga que las personas se sientan útiles tanto para ellas mismas como para la sociedad al poder sostenerse a sí mismas y, sobre todo, que se considere su capacidad para realizar las actividades con las que se sientan más afines.

Una persona que se va haciendo cada vez más independiente es más libre para tomar decisiones y tiene mayor poder y control sobre sí misma, lo cual le permite tener mayores posibilidades de desarrollarse integralmente.

Esto nos lleva a otra conclusión; al limitar a una persona en aspectos como dónde trabajar, qué actividades realizar y al mantenerlo constantemente subordinado a otro por cuestiones de género, lo que se hace es tratar de mantener siempre el control sobre estas personas. Con esto se les hace sentir que son seres más limitados, que siempre van a necesitar protección y que no tienen la capacidad necesaria para desarrollarse al igual que aquellos que tiene control sobre ellos.

La independencia económica no sólo da autonomía sino también poder, por lo que la búsqueda de empleos con remuneraciones equitativas, reviste una mayor importancia.

### **3.4. EQUIDAD DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA COMPETITIVIDAD DE LAS ORGANIZACIONES**

Hablar de la equidad de género y su influencia en la competitividad de las organizaciones, implica básicamente las percepciones de los individuos involucrados en tal situación y la forma en que les afecta dicha percepción, lo cual es una consideración subjetiva que varía de un individuo a otro.

En este capítulo únicamente se mencionará lo que puede afectar la percepción de los individuos y cómo se considera que puede influir en la competitividad de las organizaciones, ya sea en su beneficio o perjuicio, sin hacer referencia a porcentajes o números absolutos en cuanto a este grado de afectación.

#### **3.4.1. Contratación**

En el punto 3.3.1. se indican las distinciones por género que se hacen en cuanto a las contrataciones efectuadas dentro de la PGR y LyF. Dichas diferencias estriban, principalmente, en la edad (41% de las mujeres se ubican en el rango entre 26 y 35 años) y el área en la que se les coloca (áreas administrativas, en su mayoría).

Esta inequidad en el trato provoca que, al no contratar a la gente por su capacidad para ocupar un puesto, se perjudique a aquellos que son discriminados, al igual que a las mismas organizaciones en que se llevan a cabo estas prácticas, debido a que los resultados de una persona menos apta para un puesto, son menores y más deficientes.

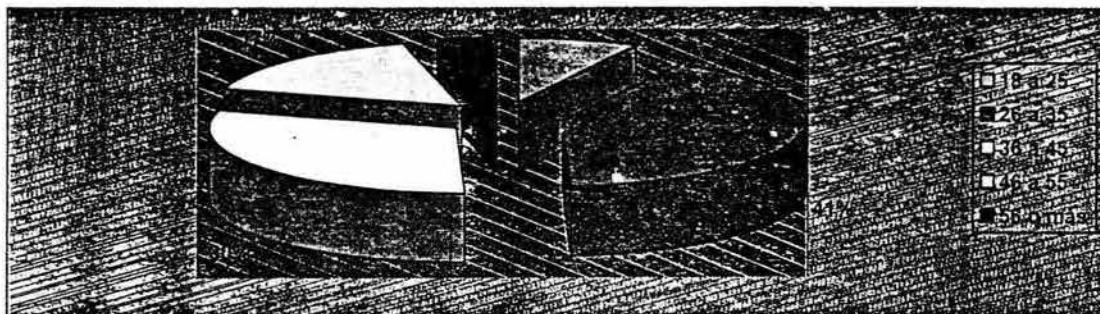
Al tener parámetros para contratar personal que incluyan de alguna manera una barrera que no tenga otra justificación más que una distinción por género,

aumenta las posibilidades de escoger a una persona inadecuada para el cargo que deberá ocupar, constituyendo esto un gasto y no una inversión para la organización, lo cual disminuye tanto sus ingresos como su capacidad competitiva.

La organización puede ver reducido su nivel de competitividad en tanto que los hombres contratados no son realmente los mejores entre su población porque de inicio se les eliminó la competencia con mujeres que pudieran haber estado mejor preparadas, así se disminuyen los estándares de calidad al no ser preciso competir con los mejores candidatos para ingresar a un puesto.

Otro aspecto importante es que a las mujeres se les limita también por cuestiones de edad y debemos reconocer que con la edad también se adquiere experiencia y madurez, lo cual resulta de utilidad para el mejor desempeño de las organizaciones frente a sus competidores.

#### **MUJERES, Gráfico por edad del personal que labora en la PGR.**



#### **3.4.2. Capacitación**

En lo referente al aspecto de la capacitación, si a las mujeres se les pide una capacitación mayor y requisitos más rigurosos de los que se requieren para los cargos que ocupan, se están desperdiciando estos conocimientos que podría utilizar la organización para incrementar su productividad.

En el caso de la PGR, tenemos que un alto porcentaje de mujeres ocupan el puesto de A.M.P.F. Asistente (29.5%), el problema no sólo es que la mayoría tenga ese cargo, sino que se les ponen obstáculos para obtener promociones y esto hace que pasen más tiempo de su vida laboral en este tipo de cargos que otros de sus compañeros. Por estas circunstancias, la inversión que hace tanto la persona como la organización en la capacitación y actualización constante por conservar este puesto, no se hace redituable, puesto que esta adquisición de conocimientos y experiencia debería utilizarse en niveles superiores, para beneficio de la organización.

Si se trabajara con personal más capacitado para sus labores, se tendrían mayores rendimientos porque esta persona aprovecharía más sus recursos y los de la organización si se le ubicara en el lugar que le corresponde, de acuerdo a su capacitación, conocimientos, capacidades y habilidades, con lo que los rendimientos y su productividad se incrementarían.

De lo contrario, si se tiene personal al que no se le da la capacitación adecuada para los cargos que ocupan, es un personal desperdiciado y la organización no está obteniendo los beneficios que debería recibir de ellos.

Asimismo, la sociedad también está desperdiciando su capacidad educativa porque prepara individuos que no le van a reportar la utilidad que debieran porque no se les permitió el acceso a un puesto en donde podrían realizar actividades para las cuales se les capacitó y eran aptos.

### **3.4.3. Remuneración**

Del estudio de la PGR observamos que se les dan pocas oportunidades a las mujeres para ocupar los niveles en los que las remuneraciones son mayores

(25.5.% de los puestos de mandos superiores, así como mandos medios y de confianza son ocupados por mujeres).

En el caso de LyF observamos que existen dos aspectos en los que se distingue a hombres y mujeres en cuestión de remuneraciones: el tiempo de vida laboral y las prestaciones que se derivan de ello, así como la jornada de trabajo.

Tiempo de vida laboral. De acuerdo a la Cl. 64 del C.C.T., las mujeres se jubilan con el 100% de su salario base a los 25 años de servicio. Esto origina que las mujeres no puedan ocupar niveles de mando o jerarquías más altas en sus escalafones porque, generalmente, estos se alcanzan después de los 25 años de servicio, lo cual ocasiona también que el salario base para su jubilación sea menor que el de sus compañeros que se jubilan a los 30 años de servicio, al igual que su pensión y la compensación por antigüedad.

(Los periodos vacacionales también se ven afectados por esta cláusula, siendo mucho menores los de las mujeres -8 días de más en sus dos últimos años de servicio- que los de los hombres -225 días-).

Jornadas de trabajo. Las mujeres son excluidas de los puestos que se cubren en la jornada nocturna, que es la mejor remunerada, a pesar de que se dedican a actividades esencialmente administrativas, que son en las que se les tiende a encasillar.

Derivado de lo anterior, vemos que a las mujeres siempre se les da una posición inferior en el ámbito laboral, ya que se les conceden supuestos beneficios que si se analizan bien, son todo lo contrario, como es el caso de las jubilaciones tempranas en LyF.

En los casos en que se solicita el retiro de las mujeres antes del tiempo especificado, la organización está gastando recursos en personal que ya no

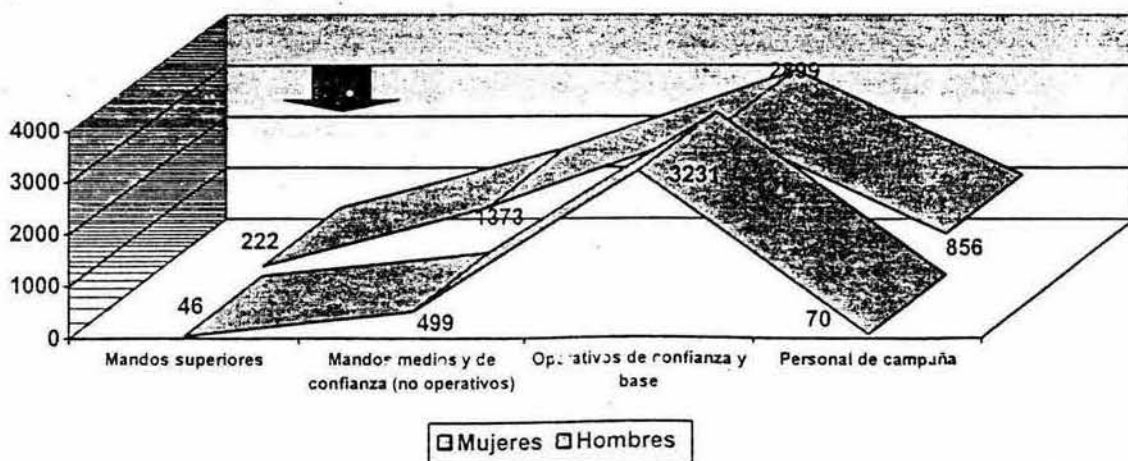
efectúa contribuciones a la organización en lugar de aplicarlos en sueldos para que este personal continúe aportando su esfuerzo a la organización, siendo que todavía tienen capacidad para hacerlo. Además de que la empresa tiene que contratar nuevo personal para ocupar los puestos que dejan las mujeres al jubilarse, siendo que en estos cinco años se puede disponer de estos recursos para otras cosas que incrementan la productividad de la organización (equipo, sistemas, mantenimiento, etc.).

Al no darles la remuneración (compensación) equivalente a las aportaciones que está teniendo el personal, esto hace que se sientan inconformes y que actúen en consecuencia, ya sea disminuyendo la calidad de su trabajo dejando de hacer aportaciones a la organización, o bien, oponiéndose a participar activamente en las actividades y en los cambios propuestos dentro de la organización.

Esto no sólo afecta la condición de las mujeres trabajadoras, sino también la de las organizaciones en las que se producen estas situaciones, al desperdiciar este recurso humano y al permitir estas diferencias entre el personal, lo cual provoca una situación de rivalidad entre ellos que no permite que se establezca una sinergia de parte de todo el personal.

### 3.4.4. Niveles Jerárquicos

Comparativo Hombres-Mujeres por cargo en la PGR





## Comparativo Hombres-Mujeres en la Gerencia de Distribución de LyF

Área	Hombres	Mujeres
Gerencia de Distribución <sup>1</sup>	5	8
Subgerencia de Distribución e Ingeniería <sup>1</sup>	3	4
Gestión del Sistema <sup>1</sup>	2	2
Estudios y Normalización <sup>2</sup>	42	11
Materiales <sup>2</sup>	30	4
Proyectos a Consumidores <sup>2</sup>	94	10
Proyectos de Expansión <sup>2</sup>	148	8
<b>TOTAL</b>	<b>324</b>	<b>47</b>

<sup>1</sup> Departamentos con actividades administrativas

<sup>2</sup> Departamentos con actividades administrativas y operativas

En esta tabla se considera como ejemplo a la Gerencia de Distribución, contemplando departamentos que tienen actividades totalmente administrativas y departamentos que tienen algunas actividades administrativas y otras operativas, para dar una idea del número de mujeres que podemos encontrar dentro de cada una de ellas.

Cuando se contrata a las mujeres para colocarse únicamente en ciertos puestos (ver gráfico y tabla anteriores), esto le resta competitividad a las organizaciones, porque si se les dieran oportunidades equitativas para ubicarse tanto en áreas operativas como administrativas en los puestos más idóneos, esto generaría una mayor diversidad en la organización y permitiría que el personal proporcionara más opciones para la solución de problemas y el cumplimiento de los objetivos de la organización, lo cual le daría mayor oportunidad de adaptarse a los cambios y no sólo de sobrevivir, sino de ser competitivo.

En general, un trato inequitativo no beneficia ni a hombres ni a mujeres, ya que estas condiciones no permiten que ambos se desarrollen de acuerdo a sus capacidades y a su potencial, y les resta competitividad dentro de la organización.

De acuerdo a la Teoría de la Equidad, cuando una persona percibe que la compensación por su desempeño es semejante al de otra persona cuyas actividades son similares, considera que hay equidad y se encuentra motivado para continuar desempeñándose de manera óptima dentro de la organización.

El promover un trato equitativo proporciona a la organización una imagen de apertura a la diversidad, con lo que se tendría mayor presencia y aceptación, debido a que toda la gente sentiría que puede ser considerada por una organización con este tipo de pensamiento.

Actualmente, vivimos en un mundo globalizado en donde, para que las empresas sobrevivan y tengan éxito, deben integrarse a esta tendencia y deben tener la capacidad de adaptarse rápidamente a los cambios que se dan bajo estas condiciones de globalización.

Esta es otra de las razones por las que al impedir que las mujeres se desarrollen libremente dentro de las organizaciones en las que trabajan o establecer barreras para que sean contratadas en ellas, limitan también su competitividad al encasillar a su personal en ciertas actividades y no permitir que aporten ideas diferentes que podrían ayudar a que la organización se adaptará más fácilmente a las condiciones de globalización y a que tuviera mayor competitividad, puesto que esto contribuye a que existan diferentes formas de enfocar una misma situación, aumentando las posibilidades de elegir la mejor forma de enfrentarse a los problemas y a las circunstancias en que se ven envueltas las organizaciones ante esta globalización y ante el incremento de competidores que se deriva de ello.

Además, se debe considerar que al enfocarse las organizaciones a diferentes mercados, se deben contemplar también diferentes enfoques para llegar a estos mercados y, para esto, es necesario contar con personal que pueda aportar ideas que sean útiles para lograr este objetivo, por lo que es mejor contar con diversidad en el personal y una forma de lograrlo es darles las mismas oportunidades a

hombres y mujeres que demuestren tener la capacidad, conocimientos y habilidades para ubicarse en determinados puestos dentro de la organización.

Al contar con personal más diversificado y permitir que sean expresados diferentes puntos de vista, la organización tendrá mayores alternativas que redundarán en una mejor toma de decisiones.

Todo esto es necesario no sólo para estar en mejores condiciones para enfrentarse a los competidores, sino también para proveer bienes y/o servicios con la calidad que el cliente necesita, lo cual también contribuye a mejorar la imagen de la organización, puesto que todas aquellas personas que se han visto afectadas por esta inequidad, comenzarán a tener confianza en la organización.

## CAPÍTULO 4

### Conclusiones y propuestas para lograr una mayor equidad de género en las organizaciones

El trabajo es cualquier actividad realizada por seres humanos, cuya finalidad es satisfacer necesidades (propias o ajenas), por lo que podemos deducir que el trabajo al darse dentro de un medio social, tiene una división que también se basa en las diferencias que se establecen socialmente.

En su mayoría las tareas que les han sido asignadas a las mujeres en las sociedades, han sido establecidas bajo relaciones de dominación, determinadas por los hombres sobre las mujeres, considerando estas tareas como devaluadas y desprestigiadas socialmente. Tales tareas se han caracterizado por ser:

- Actividades relacionadas con servicios personales que muchas veces conllevan a una pérdida de personalidad al llevarlas a cabo.
- Actividades restringidas al ámbito del hogar e íntimamente relacionadas con ello.
- Actividades que no implican mando o autoridad, ni prestigio.
- Actividades que requieren de una instrucción mínima.
- Trabajos manuales.
- Trabajos supeditados a la autoridad de un hombre.
- Actividades con mala o nula remuneración y casi siempre rutinarias.

Podemos concluir de los puntos anteriores, que desde épocas remotas se impedía que las mujeres obtuvieran poder o control sobre sí mismas mediante el trabajo.

Se desconoce en qué momento y bajo qué circunstancias surgió tal dominación, pero esto explica que la división sexual del trabajo, lejos de darse por "hechos naturales", tiene su origen en las relaciones de dominación establecidas en un medio social.

Es por esto que, al realizar un análisis de estas diferencias en el ámbito laboral, contemplamos el concepto de género, definiéndolo como una categoría social e históricamente construida, que en una primera fase fue utilizada para estudiar la diferenciación por sexo de los fenómenos sociales; pero que con el paso del tiempo, ha incluido además de las condiciones económicas, las relaciones de poder y la subjetividad de los sujetos sociales.

De las diferencias por género distinguimos tres factores:

- 1) El reconocimiento de que las mujeres comparten una situación opresiva en la sociedad por el sólo hecho de pertenecer a su sexo, situación que se manifiesta en todos los ámbitos de la vida, aunque sus formas y mecanismos varían de acuerdo a la esfera social.
- 2) Las desigualdades sociales entre hombre y mujer no se encuentran determinadas por el aspecto biológico, sino que se encuentran socialmente construidas; es decir, se reconoce que existen diferencias biológicas notorias entre hombre y mujer, sin embargo, es en el proceso de la socialización donde se le atribuyen a ambos valores diferentes.

- 3) Las mujeres comparten una condición de opresión dentro de la sociedad, sin embargo, existen diferencias entre ellas dependiendo de la clase social a la que pertenecen. Este factor es primordial, dado que remite a la existencia de diferentes niveles de análisis de lo social, reconociendo que no todas las mujeres perciben de la misma manera su condición y que existen otras formas de desigualdad.

Como consecuencia de estas diferencias observamos que de acuerdo a la Teoría de la Equidad, la cual se basa en la percepción de los individuos en cuanto a sus contribuciones y compensaciones dentro del trabajo, existe una inequidad de género al no darse una compensación semejante a hombres y mujeres, como se deriva de los casos de la PGR y de LyF, analizados en este trabajo, en los cuales encontramos inequidad en los aspectos de:

**CONTRATACIÓN.** En la PGR se observa que del total del personal, el 69% son hombres y el 31% son mujeres; también podemos observar que la edad, en el área administrativa, es un factor de distinción para la contratación: el 34% de los hombres se encuentra en el rango de los 36 a 45 años, mientras que del total de mujeres, el 41% está en el rango de los 26 a 35 años.

En LyF de las áreas que se contemplaron para el estudio, el 87% del personal son hombres y el 13%, mujeres. Esta situación va aunada a que las contrataciones de mujeres en esta empresa se dieron a partir de la década de los 60's y sólo en áreas administrativas.

**CAPACITACIÓN.** En el caso de la PGR, a pesar de que el porcentaje de hombres y mujeres que toman cursos de capacitación es casi igual (ligeramente superado por las mujeres en un 2.36%), la diferencia reside en el tipo de cursos que se les dan; por ejemplo, el personal sustantivo realiza las mismas actividades, pero a las



mujeres se les dan pocos cursos relacionados con sus actividades, como serían:

<i>CURSOS</i>	<i>HOMBRES</i>	<i>MUJERES</i>
Actualización en su función	82	35
Armamento y manejo de armas	57	0
Defensa personal	1	0
Técnicas policiales	4	3

**REMUNERACIÓN.** Aunque en el caso de la PGR no se mencionan montos de salarios, sí se indica que las categorías más altas (mandos superiores, y mandos medios y de confianza) y por lo tanto, mejor remuneradas están cubiertas, en su mayoría, por hombres (74.5% del total); mientras que, dentro de las categorías más bajas (personal operativo de confianza y base) se encuentra la mayor cantidad de personal femenino (84% del total de mujeres contratadas).

En LyF tampoco se indican los montos de las remuneraciones, pero se señalan aspectos en los que las percepciones que reciben las mujeres son menores, como son:

Jubilaciones. Las mujeres se jubilan cinco años antes que los hombres, con lo que dejan de recibir promociones durante este tiempo y esto disminuye la base sobre la que se calcula el monto de las jubilaciones. Esto también brinda mejores oportunidades a los hombres, porque al jubilarse primero las mujeres, ellos pueden alcanzar puestos de niveles superiores en menor tiempo.

Compensación por antigüedad. Este monto es el equivalente, a tres y un tercio días de salario base por el número de bimestres que comprenda el tiempo de servicios.

Por lo que, una mujer que haya trabajado 25 años está obteniendo un 17% menos, en comparación con un hombre que trabajó 30 años.

Vacaciones. En sus últimos dos años de servicio, las mujeres reciben cuatro días más de vacaciones por cada año, sin embargo, los hombres reciben 225 días de vacaciones en los últimos cinco años de vida laboral, con lo que superan las remuneraciones que reciben las mujeres por este concepto.

Horarios de trabajo. Existen tres jornadas diarias que son:

Diurna.- 8 hrs.

Mixta.- 7hrs.

Nocturna.- 6hrs. 30 mn.

De estas tres jornadas las dos primeras reciben una remuneración igual pero, debido a que el trabajo del horario nocturno se enfoca principalmente a la recepción de quejas, y en virtud de las horas del día que ocupa, estos puestos reciben una remuneración mayor que la de las otras dos jornadas. Esta recepción de quejas es una actividad completamente administrativa y, a pesar de que se tiende a colocar a las mujeres en puestos con este tipo de actividades, los del horario nocturno no se les ofrecen.

**NIVELES JERÁRQUICOS.** En el estudio realizado en la PGR encontramos que:

- De las 268 plazas que integran los mandos superiores, 222 son ocupadas por personal masculino y algo similar ocurre con los mandos medios y de confianza (de un total de 1,872 plazas, 1,373 son ocupadas por hombres), así como con el personal de campaña (70 plazas son ocupadas por mujeres y 856, por hombres), a diferencia de lo que sucede en los niveles

operativos de confianza y base (3,231 plazas son ocupadas por mujeres y 2,800, por hombres).

NIVELES JERÁRQUICOS	HOMBRES (%)	MUJERES (%)
Mandos superiores	82.83	17.17
Mandos medios y de confianza	73.34	26.66
Personal de campaña	92.44	7.56
Niveles operativos de confianza y base	46.43	53.57

Con estos indicadores podemos observar la inequidad hallada en la PGR, en cuanto a niveles jerárquicos, pues se hace una distinción en las categorías en las que se tiene un nivel de mando mayor, dándole preferencia al personal masculino.

Lo mismo sucede con el personal de campaña, que es aquél que realiza funciones operativas, en su mayoría. Ahí notamos también una preferencia por dicho personal.

En contraste, en los niveles operativos que se dedican a actividades administrativas, se tiene una ligera participación mayoritaria de mujeres aunque realmente no es significativa.

- En LyF se observan dos aspectos; por un lado, en las áreas utilizadas como ejemplo, notamos que en aquellas con actividades administrativas el

número de hombres y mujeres es equitativo:

ÁREA	HOMBRES	MUJERES
Gerencia de Distribución	5	8
Subgerencia de Ingeniería de Distribución	3	4
Gestión del Sistema	2	2

En las áreas con actividades administrativas y operativas se hace una clara distinción, siendo superior el número de hombres que ocupan estas plazas.

ÁREA	HOMBRES	MUJERES
Estudios y Normalización	42	11
Materiales	30	4
Proyectos a Consumidores	94	10
Proyectos de Expansión	148	8

Por otro lado, al jubilarse las mujeres a los 25 años de servicio y los hombres a los 30, y al estar integradas ellas en áreas principalmente administrativas, dentro de las cuales se ocupan los niveles jerárquicos superiores y de mando después de 25 años de servicio, concluimos que se les está imponiendo un obstáculo a las mujeres para alcanzar estos niveles de mando.

Para poder observar claramente los resultados de los indicadores que se utilizaron, a continuación se hace un resumen global de los mismos, divididos en los rubros de contratación, capacitación, remuneración y niveles jerárquicos.

		HOMBRES (%)	MUJERES (%)
<b>CONTRATACIÓN</b>	<b>PGR</b>	69	31
	<b>LyF</b>	87	13

		HOMBRES	MUJERES
<b>CAPACITACIÓN (Cursos de la PGR)</b>	Actualización en su función	82	35
	Armamento y manejo de armas	57	0
	Defensa personal	1	0
	Técnicas policiales	4	3

<b>REMUNERACIÓN (Aspectos contemplados en LyF)</b>	Jubilaciones	30 años	25 años
	Compensación por antigüedad	Su porcentaje es mayor al tener una vida laboral más prolongada	17% menor al monto que se le da a los hombres
	Vacaciones	225 días en los últimos cinco años de vida laboral	68 días de vacaciones en los últimos dos años de vida laboral
	Horario	Pueden elegir los tres turnos: diurno, mixto y nocturno (este último es el de remuneración mayor)	Sólo se les permite elegir dos turnos: diurno y mixto.

		HOMBRES (%)	MUJERES (%)	
<b>NIVELES JERÁRQUICOS</b>	<b>PGR</b>	Mandos superiores	82.83	17.17
		Mandos medios y de confianza	73.34	26.66
		Personal de campaña	92.44	7.56
		Niveles operativos de confianza y base	46.43	53.57

<b>NIVELES JERÁRQUICOS</b>	<b>LyF</b>	Gerencia de Distribución	38.46	61.54
		Subgcia. de Ing. de Dist.	42.86	57.14
		Gestión del Sistema	50	50
		Estudios y Normalización	79.25	20.75
		Materiales	88.24	11.76
		Proyectos a Consumidores	90.38	9.62
		Proyectos de Expansión	94.87	5.13

De los veintiún indicadores, encontramos que:

- Quince señalan que existe una preferencia hacia el personal masculino.
- Tres señalan una preferencia hacia el personal femenino.
- Tres se manejan en condiciones de equidad.

De esta manera vemos que **se comprueba la hipótesis formulada en el sentido de que existe una inequidad de género en cuanto a contratación, capacitación, remuneración y niveles jerárquicos dentro de la PGR y LyF.**

Aunque para los indicadores de capacitación y remuneración se utilizó sólo uno de los casos para cada rubro, de acuerdo a lo explicado a lo largo del análisis de dichos casos, se puede observar que existe una interrelación entre todos los aspectos que se analizaron, por lo que la capacitación y la remuneración también tienen una interrelación estrecha.

En el caso de la PGR, cuando se capacita a una persona, su horario de trabajo incluye el cumplimiento de sus actividades laborales más la cobertura de su capacitación, lo cual hace que la hora de trabajo sea más barata, también se observa que, aunque se exija una capacitación mayor para algún puesto, como es el caso de los A.M.P.F. Asistente, no existe una reciprocidad en cuanto a



remuneración. Con esto se comprueba la relación entre capacitación y remuneración, así como la inequidad que existe en estos rubros.

En cuanto a LyF, vemos que la diferencia en remuneración se basa, principalmente, en el tiempo de vida laboral de la persona y en el tipo de trabajo que desempeña, en esto vemos que la principal relación con la capacitación es que a las mujeres se les encasilla en puestos administrativos y, por lo tanto, la capacitación se les da en estos términos, con lo que no se les permite ingresar a otros puestos en los que podrían tener una remuneración mayor.

Al ubicarse de antemano a las mujeres en ciertos puestos y ciertas actividades, se les está condicionando también a que deben actuar de cierta manera sin considerar que las mujeres, como todos los seres humanos, tienen formas de pensar y de actuar diferentes unas de otras y que no por el hecho de formar parte del mismo género, deben tener las mismas habilidades o aspiraciones, ya que al considerar que todas las mujeres son iguales, no se respeta su individualidad y esto afecta la apreciación que tienen de ellas mismas de manera que, si no se encuentran trabajando en las actividades que se consideran propias de ellas, son relegadas y les resulta aún más difícil obtener promociones en sus trabajos, se les discrimina más y se les induce de manera incluso coercitiva a abandonar tales actividades.

La inequidad de género obstaculiza el desarrollo de las mujeres al limitarlas a realizar tareas consideradas como propias de su "condición femenina", favoreciendo el mantenimiento y reproducción de la opresión sobre ellas, en la medida en que implican una pérdida de su individualidad y una reducción de su movilidad.

Esta situación no sólo limita el desarrollo de las mujeres sino también la competitividad de las organizaciones al impedir que las mujeres se desarrollen libremente en el ámbito laboral o establecer barreras para que sean contratadas.

Las organizaciones limitan también su competitividad, al encasillar a su personal en ciertas actividades y no permitir que aporten ideas diferentes que podrían ayudar a que la organización se adaptara más fácilmente a las condiciones de globalización y que tengan mayor competitividad, puesto que esto contribuye a que existan diferentes formas de enfocar una misma situación y aumenta las posibilidades de elegir la mejor forma de enfrentarse a los problemas y a las circunstancias en que se ven envueltas las organizaciones ante esta globalización y ante el incremento de competidores que se deriva de ello.

Además, se debe considerar que al enfocarse las organizaciones a diferentes mercados, se deben considerar también diferentes enfoques para llegar a estos mercados, y para esto, es necesario contar con personal que pueda aportar ideas que sean útiles para lograr este objetivo, por lo que es mejor contar con diversidad en el personal y una forma de lograrlo es darles las mismas oportunidades a hombres y mujeres que demuestren tener la capacidad, conocimientos y habilidades para ubicarse en determinados puestos dentro de la organización.

Al contar con personal más diversificado y permitir que sean expresados diferentes puntos de vista la organización tendrá mayores alternativas que redundarán en una mejor toma de decisiones.

Todo esto es necesario no sólo para mejorar la situación de las organizaciones frente a sus competidores y frente a sus clientes, sino también para mejorar la situación de la sociedad.

La potenciación del papel económico de la mujer es un factor de importancia crítica para liberar a millones de personas que están atrapadas en el círculo de la pobreza y el hambre. Proporcionando a la mujer acceso a las oportunidades económicas y educacionales, así como la autonomía necesaria para aprovechar esas oportunidades, se superaría un importante obstáculo que entorpece el desarrollo de la sociedad.

Aunque se continúe pensando que mujeres y hombres tienen ciertos roles preestablecidos de acuerdo a su género, debemos pensar que lo anteriormente expuesto sirve para darnos cuenta que a pesar de nuestras diferencias somos seres humanos y merecemos ser respetados y considerados como tales, si pretendemos conformar una sociedad en evolución, en beneficio de todos sus miembros.

## **PROPUESTAS PARA UNA MAYOR EQUIDAD DE GÉNERO**

A continuación se propondrán una serie de alternativas para que se pueda dar una mayor equidad de género en el ámbito laboral en cada uno de los aspectos mencionados a lo largo de este trabajo:

### **CONTRATACIÓN.**

Las principales causas de inequidad en este rubro que resultan perjudiciales para la mujer son: distinción por edad, mayor contratación de hombres y tendencia a ubicar a las mujeres en ciertas áreas (administrativas y que no impliquen mando).

Para contrarrestar esta situación se propone:

- ⌘ Hacer una revisión de los procesos de selección para la contratación del personal, de modo que se elimine cualquier forma de discriminación por género y que se consideren las capacidades, habilidades y conocimientos que se requieren verdaderamente para ocupar el cargo en cuestión.
- ⌘ Fomentar que a las personas se les coloque en los cargos para los que sean más aptos sin considerar su género.
- ⌘ Buscar la cooperación de las cámaras de comercio, las organizaciones sindicales y de otros organismos apropiados, como el Instituto Nacional de las

Mujeres, en la tarea de fomentar la aceptación y aplicación de políticas y lineamientos que permitan, por métodos adecuados, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto y de que, a su vez, también se haga participe a la sociedad, como ya se mencionó anteriormente, cuando las mujeres se integran a trabajos que no se consideran propios de su género no sólo son rechazadas en su ámbito laboral sino también son relegadas en la sociedad.

#### CAPACITACIÓN.

La inequidad en este aspecto se da, básicamente, porque las mujeres requieren una capacitación mayor que la de sus compañeros para mantenerse en puestos que corresponden a niveles jerárquicos similares, para lo cual se propone:

- ⌘ Capacitar y motivar al personal femenino que desee desarrollarse en actividades que no se consideran "propias de su sexo" dentro de la organización (funciones técnicas, principalmente), permitiéndoles el libre acceso a cargos que se relacionen con estas actividades y evitando que tengan un ambiente de trabajo hostil.
- ⌘ Fomentar la capacitación del personal femenino para propiciar que pueda ocupar cargos de mayor nivel. Esto se puede llevar a cabo mediante becas o facilidades en instituciones educativas en todo el país y también se puede considerar, en los casos en que sea necesario, el mismo programa con instituciones educativas en el extranjero.

#### REMUNERACIÓN Y NIVELES JERÁRQUICOS.

Las principales diferencias por género en cuanto a remuneraciones y niveles jerárquicos se encuentran estrechamente ligadas, debido a que a las mujeres se

les coloca en puestos de menor responsabilidad o menor preparación, así como también se les ubica en actividades que se consideran apropiadas para ellas (administrativas más que técnicas) y esto las conduce a obtener una remuneración menor.

En cuanto a esta situación de inequidad se propone:

- ☒ Efectuar un estudio sobre cargas de trabajo para contribuir a la mejor distribución del mismo.
- ☒ Generar un programa de méritos que se consideren para promociones, reconocimientos, etc. de manera equitativa en toda la organización, considerando no sólo la antigüedad sino también los antecedentes y méritos de sus miembros.

En cuanto al desarrollo de las mujeres y su afectación debido a la inequidad de género existente en las organizaciones se sugiere lo siguiente:

- ☒ Establecer cursos en los que al personal se le oriente hacia una mentalidad de equidad, mediante la cual se considere que mujeres y hombres tienen derecho a tener oportunidades semejantes para ser contratados, para capacitarse, así como para desarrollarse dentro de la organización.
- ☒ Elaborar planes a corto, mediano y largo plazo para que se pueda dar este cambio de mentalidad dentro de la organización, y reforzarlos con talleres, foros, conferencias, etc.
- ☒ Proporcionar al personal la información pertinente en cuanto al respeto a la diversidad y a lo que se refiere a equidad de género.

- ✗ Eliminar los estereotipos y falsas creencias que pueda tener el personal respecto a las diferencias por género.
- ✗ Realizar una revisión de la normatividad interna de la organización (contratos colectivos, reglamentos, políticas, etc.) desde una perspectiva de género que permita monitorear todo aquello que fomente la inequidad y proponer soluciones para evitarlo.

Como alternativas para lograr una mayor equidad de género que contribuya al incremento de la competitividad de las organizaciones, se sugiere:

- ✗ Proporcionar capacitación a los funcionarios ejecutivos de categoría superior en relación con la incorporación de una perspectiva de género en los planes de desarrollo de la organización.
- ✗ Realizar talleres mediante los cuales se induzca a los miembros de la organización para que sean capaces de aceptar diferentes puntos de vista y aprender de ellos sin importar de quién procedan.
- ✗ Desarrollar un ambiente de trabajo en el cual la gente se sienta libre de expresar y compartir sus puntos de vista respecto al trabajo que desempeñan, a la organización, etc., así como también de compartir sus sugerencias para que la organización prospere.
- ✗ Establecer un área que se dedique a analizar la diversidad dentro de la organización entre hombres y mujeres, y que a partir de ello, genere propuestas para aprovechar esto en beneficio de la organización. A través de diversos ejercicios grupales y de las experiencias obtenidas dentro de la organización derivadas de la diversidad de opiniones, la organización puede



desarrollar mejores habilidades para trabajar de manera efectiva con la diversidad de población a la que se enfoca.

- ✗ Realizar publicidad en la que se muestren los esfuerzos que realiza la organización por lograr un trato equitativo entre hombres y mujeres, de manera que esto se vea como un valor agregado en beneficio de sus clientes, puesto que esto les permite brindar un servicio más completo.

En este punto es importante promover a nivel interno el trato equitativo a hombres y mujeres, así como enterar al personal de las medidas que se estén tomando al respecto estableciendo líneas abiertas o buzones de quejas y sugerencias atendidos con personal capacitado que dimensione las quejas que se presenten, dando credibilidad a las mismas y proponiendo soluciones.

- ✗ Otra propuesta que permitirá tener una mejor imagen de la organización tanto interna como externamente es implantar un código de ética que permita establecer lineamientos que sirvan para encauzar el comportamiento del personal, de manera que se propicien las condiciones para que exista una mayor equidad.

Para esto se propone hacer un diagnóstico de la organización para conocer sus puntos débiles en cuanto a esta situación para, posteriormente, establecer un código de ética que contenga, entre otros aspectos, tópicos en los que se haga referencia a un trato equitativo entre hombres y mujeres, como:

- Igualdad de oportunidades para todo el personal.
- Permitir la libre expresión de ideas que contribuyan a mejorar el desempeño de la organización.
- Tolerancia a la diversidad entre el personal.
- Dar relevancia a valores como la integridad, honestidad y justicia.

Aunque las alternativas propuestas anteriormente se enfocan a las condiciones laborales en México, considero importante mencionar otras propuestas que se han formulado a nivel internacional y de las que incluso ya se han puesto en práctica algunas, puesto que pueden considerarse también para el caso de nuestro país.

En la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer realizada en Beijing, los gobiernos se comprometieron a adoptar medidas para garantizar que las realidades de la vida de la mujer se abordaran de manera más explícita en los procesos de planificación y adopción de políticas orientados a encarar los grandes problemas sociales de nuestro tiempo, en particular, la erradicación de la pobreza. Se buscó perfeccionar la labor de promoción de las organizaciones no gubernamentales en favor del fortalecimiento del papel de la mujer y su participación equitativa en los procesos de adopción de decisiones a todos los niveles.

Como derivación de los acuerdos tomados en esta conferencia, se tomaron las siguientes medidas:<sup>32</sup>

- Las entidades del sistema de las Naciones Unidas están situando estratégicamente dependencias encargadas de las cuestiones de género y centros de coordinación de esas cuestiones en posiciones importantes en relación con la elaboración de políticas y la adopción de decisiones para que puedan influir mejor sobre los procesos orientados a fomentar la igualdad entre los géneros.
- Respecto a las condiciones de pobreza en que se encuentra un significativo número de la población femenina, la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer de las Naciones Unidas debatió la cuestión relativa a la mujer y la pobreza en su 40º período de sesiones y propuso la adopción de nuevas

---

<sup>32</sup> Conferencia "Mujeres 2000: Igualdad de género, desarrollo y paz para el siglo XXI". <http://www.onu.org/temas/mujer/Beijing5/Beijing5.htm>

medidas por parte de los Estados Miembros de las Naciones Unidas y la comunidad internacional, incluida la incorporación de una perspectiva de género en todas las políticas y los programas orientados a la erradicación de la pobreza. Entre las conclusiones convenidas del período de sesiones había medidas encaminadas a la adopción de políticas que garantizaran que todas las mujeres tuvieran una protección económica y social adecuada durante los períodos de desempleo, enfermedad, maternidad, gestación, viudez, discapacidad y vejez; y que las mujeres, los hombres y la sociedad compartieran las responsabilidades por el cuidado de los niños y de otras personas a cargo.

- Dentro de esta misma sesión se propuso la adopción de medidas e iniciativas adicionales para promover la potenciación económica de la mujer, incluida la incorporación de una perspectiva de género en todas las políticas y programas económicos. Entre las conclusiones convenidas del período de sesiones se incluyeron medidas para incrementar la capacidad de las mujeres para influir en la adopción de decisiones y participar en ese proceso como trabajadoras asalariadas, administradoras, empleadoras, funcionarias elegidas, miembros de sindicatos y organizaciones no gubernamentales, productoras, administradoras de hogares y consumidoras. También se incluían medidas para eliminar los prejuicios en el sistema educacional y contrarrestar la segregación de género en el mercado laboral.

Existen normas internacionales, incluidos los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, que establecen la igualdad de género en cuanto al acceso al empleo, el derecho a recibir igual remuneración, y la prohibición del hostigamiento sexual, entre otras cosas. Sin embargo, la persistente deficiencia en la aplicación de esas normas y la falta de medios para hacerlas cumplir las ha vuelto ineficaces.

En respuesta a esa discrepancia, desde la celebración de la Conferencia de Beijing, los Estados Miembros de las Naciones Unidas han adoptado medidas para armonizar sus leyes y políticas con los convenios internacionales. Como ejemplos tenemos los siguientes.<sup>33</sup>

1. Además de ratificar los convenios de la OIT, Japón ha reformado sus leyes laborales que ahora prohíben a los empleadores discriminar a las mujeres en la selección, la contratación y la promoción, y al mismo tiempo eliminan las restricciones para las mujeres relativas al trabajo durante horas extraordinarias, los días feriados o en los turnos de noche.
2. China ha instituido leyes y mecanismos de supervisión y aplicación de las leyes para proporcionar protección laboral a las mujeres y garantizar su derecho al empleo.
3. Alemania reformó sus leyes laborales, redefiniendo la responsabilidad civil de los empleadores en cuanto a la discriminación por motivos de género. Según dichas leyes, el empleador indemnizará a la persona discriminada, independientemente del grado de responsabilidad en la infracción.
4. Además de ratificar los convenios de la OIT en 1995, Chile modificó su Código del Trabajo en 1998 para prohibir a los empleadores discriminar a las mujeres sobre la base de su función reproductora.

La función reproductora de las mujeres ha seguido siendo percibida como un estigma en el mercado laboral. En un esfuerzo para promover un cambio de

---

<sup>33</sup> Conferencia "Mujeres 2000: Igualdad de género, desarrollo y paz para el siglo XXI".  
<http://www.onu.org/temas/mujer/Beijing5/Beijing5.htm>

actitud, algunos gobiernos han adoptado políticas para armonizar las responsabilidades laborales y familiares en pugna:

1. Austria ha flexibilizado la licencia de maternidad de modo que permite también a los padres solicitar una licencia de maternidad. Además, se han establecido más guarderías y se ha extendido el horario de su funcionamiento.
2. En 1997, Dinamarca reformó la ley de igualdad de acceso al empleo y a la licencia de maternidad para hombres y mujeres. Los hombres ahora tienen derecho a solicitar dos semanas de licencia de paternidad.
3. En 1999, el Parlamento italiano aprobó una ley que establecía que los trabajadores de ambos sexos que tuvieran hijos menores de 3 años, fueran progenitores solteros con hijos menores de 12 años o vivieran con un discapacitado no tendrían obligación de trabajar en turnos de noche.
4. En el Código del Trabajo y el Código de Bienestar Familiar de Polonia se garantiza la igualdad de derechos a las mujeres y a los hombres en lo que respecta a licencias para atender a necesidades familiares, pero se concede protección especial a las mujeres por razones de maternidad.

En algunos países se han realizado estudios para determinar las trabas que se oponen al desarrollo de las mujeres en lo referente al aspecto económico. Los gobiernos, entre otras cosas, han financiado proyectos de investigación, han recopilado datos desglosados por sexo y se han publicado informes sobre la situación económica de las mujeres. Tal es el caso de Australia, donde se han financiado proyectos de investigación para determinar qué trabas sufren las personas de ambos sexos en lo que respecta a la educación, la capacitación y el empleo y qué trabas impiden el acceso de las mujeres a las tecnologías de la información.

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

actitud, algunos gobiernos han adoptado políticas para armonizar las responsabilidades laborales y familiares en pugna:

1. Austria ha flexibilizado la licencia de maternidad de modo que permite también a los padres solicitar una licencia de maternidad. Además, se han establecido más guarderías y se ha extendido el horario de su funcionamiento.
2. En 1997, Dinamarca reformó la ley de igualdad de acceso al empleo y a la licencia de maternidad para hombres y mujeres. Los hombres ahora tienen derecho a solicitar dos semanas de licencia de paternidad.
3. En 1999, el Parlamento italiano aprobó una ley que establecía que los trabajadores de ambos sexos que tuvieran hijos menores de 3 años, fueran progenitores solteros con hijos menores de 12 años o vivieran con un discapacitado no tendrían obligación de trabajar en turnos de noche.
4. En el Código del Trabajo y el Código de Bienestar Familiar de Polonia se garantiza la igualdad de derechos a las mujeres y a los hombres en lo que respecta a licencias para atender a necesidades familiares, pero se concede protección especial a las mujeres por razones de maternidad.

En algunos países se han realizado estudios para determinar las trabas que se oponen al desarrollo de las mujeres en lo referente al aspecto económico. Los gobiernos, entre otras cosas, han financiado proyectos de investigación, han recopilado datos desglosados por sexo y se han publicado informes sobre la situación económica de las mujeres. Tal es el caso de Australia, donde se han financiado proyectos de investigación para determinar qué trabas sufren las personas de ambos sexos en lo que respecta a la educación, la capacitación y el empleo y qué trabas impiden el acceso de las mujeres a las tecnologías de la información.



En todas estas alternativas propuestas, lo más relevante es considerar la participación de la mujer tanto en la decisión de cuáles elegir como en la aplicación de las mismas; de lo contrario, se continuaría marginando su condición en el ámbito laboral.

La participación igualitaria de la mujer en la adopción de tales decisiones no sólo es una exigencia básica de democracia sino que puede considerarse una condición necesaria para que se tengan en cuenta los intereses de la mujer. Sin la participación activa de la mujer y la incorporación de su punto de vista a todos los niveles del proceso de toma de decisiones al respecto, no se podrá conseguir la equidad requerida.

#### **Líneas de investigación futuras.**

Como último punto dentro de estas alternativas, se propone realizar otras investigaciones al respecto, como serían:

- Analizar otros aspectos diferentes a la contratación, capacitación, remuneración y niveles jerárquicos en los que también se observa que existen diferencias basadas en cuestiones de género.
- Realizar estudios en instituciones que formen parte de la iniciativa privada, para observar si existe inequidad de género en los aspectos mencionados en el punto anterior o en otros y, en caso de que existan, determinar de qué forma se da esta inequidad, en caso de que exista.
- Realizar un estudio de la forma en que afecta a los hombres la inequidad de género en el ámbito laboral.
- Realizar una investigación acerca del impacto en la sociedad, en cuanto a las diferencias por género en el ámbito laboral.

- Investigar las situaciones de equidad o inequidad de género en otros países y compararlos con la situación en México, con el fin de proponer medidas que nos coloquen en una posición más equitativa frente a otras naciones.
- Otros aspectos que serían de importancia para su análisis, son los de la discriminación en el ámbito laboral hacia los discapacitados, gente de edad avanzada e indígenas.

## **Bibliografía.**

Arias Galicia, L. Fernando y Víctor Heredia Espinosa. **Administración de recursos humanos para el alto desempeño.** 5ª ed., México, Trillas, 1999, 771pp.

Díaz-Guerrero, Rogelio. **Psicología del Mexicano. Descubrimiento de la etnopsicología.** 6ª ed., México, Trillas, 1999, pág. 305

Fisher, Cynthia D.; Lyle F. Schoenfeldt y James B. Shaw. **Human Resource Management,** 1ª ed., Boston, Houghton Mifflin, 1990, pág. 129

González Marín, María Luisa. **Mitos y realidades del mundo laboral y familiar de las mujeres mexicanas.**, México, Siglo XXI, 1997, 200pp.

Ibarra Ramos, Ramón. **Código de Ética y cómo implantarlo en la empresa.** México, Trillas, 2002. 112pp.

Jones, Gareth R., Jennifer M. George y Charles W. L. Hill. **Contemporary Management.** 2ª ed., Estados Unidos, McGraw-Hill, 2000, 778pp.

Ministerio de Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer. **El trabajo de las mujeres a través de la historia.** Madrid, 1992, 15-65pp.

Saltzman Chafetz, Janet. **Equidad y género: una teoría integrada de estabilidad y cambio.** Madrid, Catedra, 1992, 319pp.

Solís de Alba, Ana Alicia y Alba Martínez Olivé. **Trabajadoras Mexicanas.** México, UAM Iztapalapa, 1990, 9-31 y 34-51pp.

Sullerot, Evelyne. **Historia y sociología del trabajo femenino.** Barcelona, Flamma, 1970, 409pp.

Steers, Richard M. y Lyman W. Porter. **Motivation and work behavior.** 5ª ed., Estados Unidos, Mc Graw-Hill, 1991, 594pp.

Vélaz Rivas, José Ignacio. **Motivos y motivación en la empresa.** Madrid, Ediciones Díaz de Santos, 1996, 287pp.

### **Otras fuentes:**

Contrato Colectivo de Trabajo 2000-2002 de Luz y Fuerza del Centro.

Material de trabajo de la "Mesa de Justicia, Equidad y Género", efectuada por la Procuraduría General de la República.

Material de trabajo de la "Mesa institucional para coordinar las acciones de prevención y atención de la violencia familiar y hacia las mujeres", efectuada por el Instituto Nacional de las Mujeres.

Extracto de la Conferencia: "Igualdad entre los géneros, desarrollo y paz en el siglo XXI", celebrada en Beijing por la Asamblea General de las Naciones Unidas.

**Páginas electrónicas consultadas:**

<http://www.inegi.gob.mx>  
<http://www.inmujeres.gob.mx>  
<http://www.inmujer.df.gob.mx>  
<http://www.onu.org>

**ANEXOS**

## “AÚN CON POSGRADO 12% DE LAS MUJERES SON EJECUTIVAS”<sup>34</sup>

Aunque 93% de las mujeres que trabaja en el país tiene una preparación de posgrado, sólo 12% de ellas se desempeña en puestos ejecutivos y 21% ocupa cargos intermedios.

La Asociación Mexicana de Mujeres Ejecutivas (AMME), presentó una encuesta a 500 mujeres que trabajan, bajo el nombre “El perfil de la mujer ejecutiva”. Los resultados se dieron ayer ante la presencia de Martha Sahagún de Fox y más de 300 ejecutivas.

De acuerdo con este estudio, realizado por el Instituto Mora, las mujeres en puestos ejecutivos se desempeñan principalmente en las áreas de recursos humanos, compras y mercadotecnia. De ellas, por lo menos 75% son gerentes y, además 3% se ubica en un puesto de dirección general.

El sexo femenino, relegado por muchos años, cobró fuerza para colocarse en un mejor nivel jerárquico, advirtió Leticia Narváez, presidente de AMME. Añadió que 70% de estas mujeres, tiene entre 30 y 44 años de edad; de ellas, 68% ingresó a la actividad económica a los 17 años.

Por su parte, Ana María López, directora regional de recursos humanos de Motorola –empresa cofundadora de MME-, aseguró que este estudio además de ser el primero en su tipo, brindará una directriz de “singular importancia sobre la situación de la mujer ejecutiva mexicana”.

Narváez, también directora de comunicación corporativa y relaciones públicas de la farmacéutica Merck Sharp & Dohme, consideró que este estudio será punta de lanza para diseñar una serie de estrategias encaminadas al mejoramiento de recursos para que las mujeres alcancen más metas profesionales.

Añadió que la Asociación Mexicana de Mujeres Ejecutivas pretende crear una serie de seminarios, con el propósito de capacitar a las participantes en los temas que se requieran, para lograr una mayor incursión del género en la actividad económica; en nuevas áreas del mercado laboral.

---

<sup>34</sup> Artículo del periódico Crónica realizado por Leslie Gómez. Crónica. 2 de octubre de 2003.



## *Ejemplos de Mujeres Destacadas*

### **Rosario Castellanos<sup>35</sup>**

Nació en el Distrito Federal un 25 de mayo de 1925, escritora, diplomática, promotora cultural, estudió licenciatura y maestría en filosofía en la Universidad Nacional Autónoma de México, fue promotora cultural en el Instituto de las Ciencias y Artes en Tuxtla Gutiérrez Chiapas y en el Instituto Nacional Indigenista en San Cristóbal de las Casas, Chiapas; fue becada por el Instituto de Cultura Hispánica, cursó en la Universidad de Madrid un posgrado en Estilística y Estética (1950-1951); fue directora de información y prensa de la UNAM (1960-1966); profesora de la Facultad de Filosofía y Letras de la UNAM (1962-1974).

Embajadora de México en Israel, tiempo en el que impartió clases en la Universidad Hebrea de Jerusalén. Obtuvo el premio Chiapas en 1958 por Balún Canán, Premio Xavier Villaurrutia en 1961 por Ciudad Real, el premio Sor Juana Inés de la Cruz por Oficio de tinieblas, el premio Elías Sourasky de letras en 1972.

En Declaración de fe, Rosario escribe a propósito de la participación social de Leona Vicario: "Y todo ha vuelto a ser como antes. Se luchó por la libertad. Y allí está un país que ha cortado su cordón umbilical que lo ligaba con España. Y allí está la esclavitud abolida. Pero ha sido asunto exclusivamente de hombres. No se pensó nunca en conceder un nivel más alto de libertad para las mujeres. Se pensó en la igualdad mientras se luchaba. Y aunque haya todavía diferencia (¡y tanta!) entre las clases ya se tiene esa noción de que esa diferencia no es justa.

Pero ni siquiera se discute la igualdad política y social de los sexos. Leona muere con un sabor amargo de desengaño. La vida continuará como antes. Para que cambie será necesaria otra revolución".

### **Xóchitl Galvez.<sup>36</sup>**

Reconocida por el Foro Económico de Davos como uno de los cien líderes globales del futuro del mundo, Xóchitl Galvez es la primera mujer mexicana que cuenta con este reconocimiento y ejerce su compromiso social al formar parte del gabinete de gobierno del presidente Vicente Fox.

De 2001 a la fecha, las dos veces reconocida como "Empresaria del año", es Directora de la Oficina para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas.

Xóchitl Gálvez nació en Tepatepec, Hidalgo, y llegó al Distrito Federal para estudiar en la Universidad Nacional Autónoma de México. Su empeño y dedicación por cumplir pequeñas metas la llevaron a crear y dirigir la firma de

<sup>35</sup> [http://www.inmujer.df.gob.mx/muj\\_destacadas/rosariocastellanos.html](http://www.inmujer.df.gob.mx/muj_destacadas/rosariocastellanos.html)

<sup>36</sup> Entrevista realizada a Xóchitl Gálvez por Paula Peñalzoa. *Mujer Ejecutiva*. Octubre 2003, N° 45 año III, Volumen III.

Consultoría High Tech Services, empresa dedicada al desarrollo de proyectos de alta tecnología.

Xóchitl es una mujer comprometida con el bienestar social, por lo que participa activamente en un gran número de asociaciones de apoyo a los grupos más necesitados, entre ellas Fundación Porvenir, de la cual es creadora.

En su trayectoria como empresaria de éxito destaca la creación de la empresa OMEI, dedicada a la operación y mantenimiento de edificios inteligentes y la dirección de Teleinformática en el World Trade Center de la Ciudad de México.

El cristal por el que ve la vida es transparente y le permite detectar los momentos y espacios donde ha ejercido un rol de liderazgo. "En mi comunidad he tenido un papel muy importante para su transformación; en el mundo empresarial, en su momento ejercí liderazgo en materia de tecnología. Para mí eso es el liderazgo, tener ideas y atreverte a implementarlas.

La gente me decía: eres mexicana, eres mujer, quién te va a creer, por lo que destacar en el mundo de la construcción y la tecnología fue más difícil que incursionar en la política", comenta.

Con una actitud sencilla y cálida, Xóchitl asegura no creer en los líderes natos. "Yo de niña no articulaba una palabra y ahora no me para la boca. La educación y el contexto son los que influyen en la capacidad de liderazgo.

Para mí es fundamental darle importancia a la parte humana. Para que nosotras estemos aquí otras personas están trabajando en nuestras casas o en la oficina. Debemos pensar en la superación de otras mujeres, porque sin ellas no estaríamos donde estamos.

México va a avanzar a medida que las mujeres tomen la batuta del país. No soy ultra feminista, al contrario, creo en la pareja y me gusta la equidad", afirma.

*Extraído de la entrevista hecha por la revista "Mujer Ejecutiva" a Lolita Ayala:*

"[...]Hablando de la mujer, Lolita tiene la certeza de que hemos subido escalones, pero todavía falta mucho por hacer. 'Yo creo que la revolución más importante del siglo pasado fue la que impulsó la mujer. Sin embargo, son todavía pocas las que pueden luchar de poder a poder y aspirar, por ejemplo, a un puesto político de importancia' [...]"<sup>37</sup>.

---

<sup>37</sup> Entrevista realizada a Lolita Ayala por Beatriz Arias. *Mujer Ejecutiva*. Marzo 2004, N° 49 año III, Volumen III.