



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO

FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES
DIVISION DE ESTUDIOS DE POSGRADO

CAPACITACION PARA MUJERES EN OFICIOS
NO TRADICIONALES DE SU SEXO

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL GRADO DE:
MAESTRA EN SOCIOLOGIA
P R E S E N T A:
MARGARITA ELENA TAPIA FONLLEM



ASESORA: DRA. GINA ZABLUDOVKY KUPPER

MEXICO, D. F.

NOVIEMBRE 2004



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.

Autorizo a la Dirección General de Bibliotecas de la UNAM a difundir en formato electrónico e impreso el contenido de mi trabajo recepcional.

NOMBRE: Margarita Elena
Tapia Escalera

FECHA: 18 - NOV - 2004

FIRMA: Elena Tapia Escalera

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES
DIVISIÓN DE ESTUDIOS DE POSGRADO

CAPACITACIÓN PARA MUJERES EN OFICIOS NO TRADICIONALES DE SU SEXO

*Tesis que para obtener el título de
Maestra en Sociología
presenta:*

Margarita Elena Tapia Fonllem

Asesora: Dra. Gina Zabłudovky Kupper

Noviembre 2004

AGREDECIMIENTOS:

*A la Dra. Gina Zabudovsky Kupper
por su asesoría y apoyo en la elaboración de la presente tesis.*

*A mis sinodales , la Dra. Dalia Barrera Bassols,
la Dra. Rosa Ma. González,
la Dra. Elvira Hernández Carballido y
la Dra. Ma. Xelhuantzi López,
por su trabajo profesional y sus acertadas sugerencias.*

*A mi familia.
A mi madre por sus palabras de aliento.
A mis hermanas y hermanos por confiar en mí.*

*A Armando por su apoyo.
A mis hijos Fernanda y Pablo por su infinita comprensión.*

A las fundadoras e integrantes de MUTUAC-MAS.

A las mujeres que se capacitaron en la EMONT.

*A Silvia Hurtado por aceptar compartir siempre
mis largas jornadas de trabajo.*

Presentación	1
Introducción: Sujetos y contexto	1
Estudios existentes sobre mujeres	2
Capacitación, género y trabajo productivo	4
Premisas básicas	7
La perspectiva de género	8
El debate en torno al papel del trabajo doméstico	8
La familia y la escuela	21
El sistema económico	24
Valores, maternidad y trabajo	26
Capacitación, sistemas escolares y empleo	28
Empleo	32
Establecimiento de empresas	33
Esfuerzos hacia el cambio	36
1. La promoción de la capacitación para mujeres en oficios no tradicionales de su sexo: Una apuesta hacia la construcción de una política pública	40
1.1 Debate internacional sobre desarrollo.....	44
1.1.1 Género en el Desarrollo (GED)	45
1.1.2 Los principales enfoques de desarrollo	48
1.1.2.1 El Enfoque del bienestar.....	48
1.1.2.2 El Enfoque de equidad.....	49
1.1.2.3 El Enfoque anti-pobreza	50
1.1.2.4 El Enfoque de la eficiencia.....	50
1.1.2.5 El Enfoque de empoderamiento.....	51

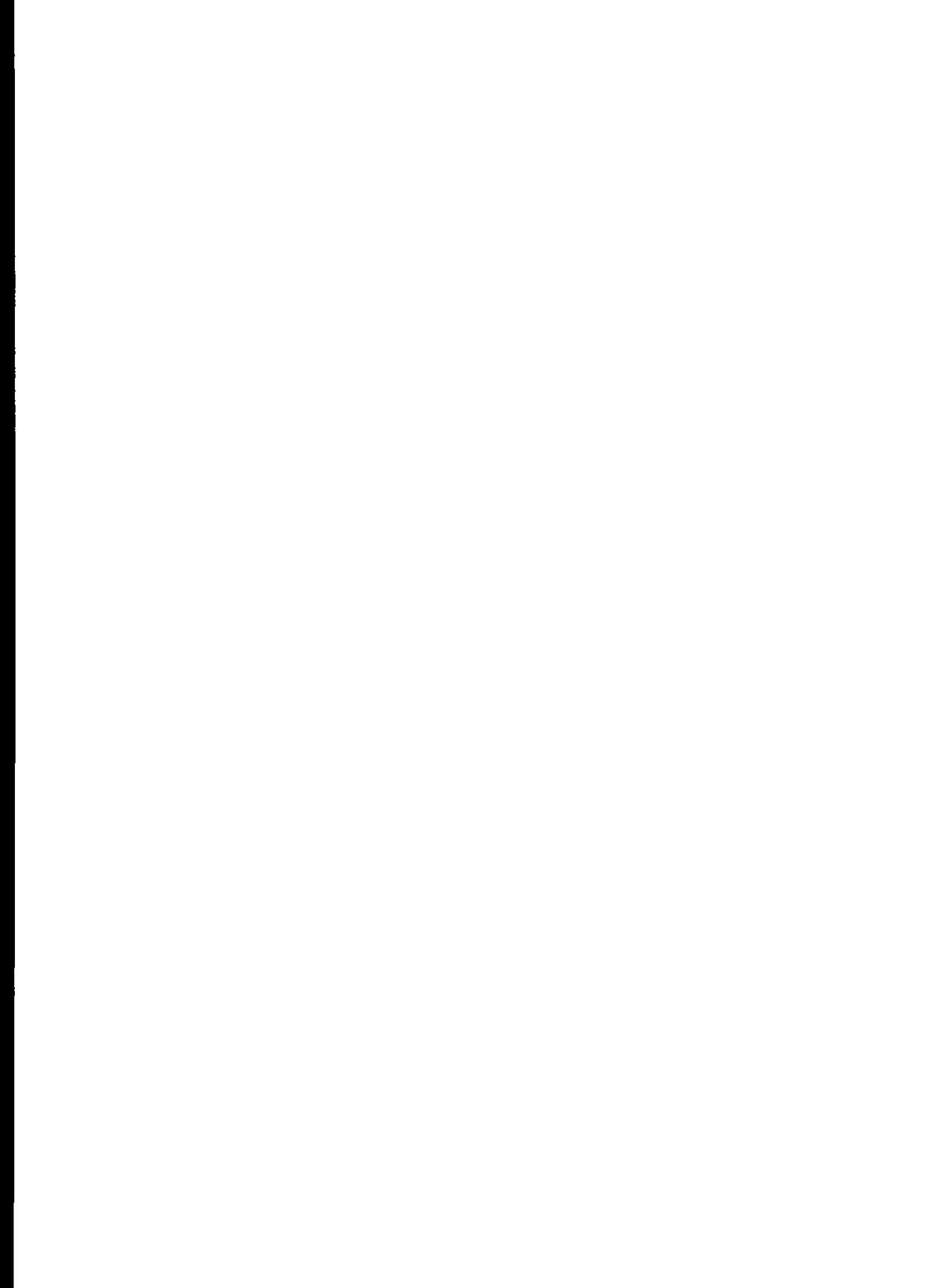
1.2 Las conferencias mundiales	52
1.2.1. Conferencias mundiales sobre educación de adultos	52
1.2.2. Conferencia Mundial sobre Población.....	53
1.2.3. La Conferencia Mundial de la Mujer, Beijing, 1995.....	54
1.2.4. Las acciones gubernamentales en México a favor de las mujeres	55
2. La situación de las mujeres mexicanas	60
2.1 El trabajo extradoméstico y el trabajo doméstico de las mexicanas.....	61
2.2 Fecundidad.....	71
2.3 Escolaridad.....	71
2.4 Educación y capacitación	73
2.5 La familia en México	75
2.6 La maternidad.....	77
2.7 Maternidad y trabajo.....	78
2.8 La jefatura femenina de hogar.....	80
3. La Escuela de Capacitación para Mujeres en Oficios no Tradicionales de su Sexo (EMONT), un proyecto de la organización no gubernamental, Mujeres Trabajadoras Unidas- Mujeres en Acción Sindical (MUTUAC-MAS).....	84
3.1 La EMONT, un proyecto de la organización no gubernamental, MUTUAC-MAS	85
3.1.1 MUTUAC-MAS. Una organización no gubernamental que trabaja con mujeres.....	86
3.1.1.1 Origen.....	86
3.1.1.2 Desarrollo de los programas de MUTUAC-MAS	91
3.1.1.3 El apoyo a MUTUAC-MAS por parte de la cooperación internacional.....	96
3.2 La Escuela de Capacitación para Mujeres en Oficios no Tradicionales de su Sexo	97
3.2.1 Taller de género y autoestima.....	100

3.2.2	Taller "Plan de negocios"	105
3.3	La gestión del proyecto EMONT con organismos gubernamentales y no gubernamentales	108
3.3.1	Selección de alumnas.....	111
3.3.2	Los oficios y su duración	112
3.3.3	Deserción y dificultades de las mujeres en los oficios.....	114
3.3.4	La búsqueda de empleo en el nuevo oficio	114
3.3.5	Conflictos grupales	116
3.3.6	Evaluación Positiva de las mujeres	117
3.4	Las microempresas de las mujeres surgidas de la EMONT	118
4.	Análisis de la primera generación de egresadas de la EMONT: Logros, dificultades y propuestas	124
4.1	El estudio	125
4.1.1	Objetivos de la entrevista	125
4.1.2	Estructura de la encuesta	126
4.1.3	La aplicación.....	128
4.2	Hallazgos de la investigación	129
4.2.1	Características de las entrevistadas	129
4.2.2	Maternidad y capacitación	140
4.2.3	Trabajo doméstico y arreglos familiares	143
4.2.4	La capacitación como fuente de autoestima para las mujeres	146
4.2.5	Desempeño del nuevo oficio y formación de micro-empresas.....	151
5.	Conclusiones	158
Anexo	173
Bibliografía	186



Presentación





La creciente inserción de las mujeres mexicanas en la vida productiva del país, registrada en las últimas décadas, ha sido analizada en numerosos estudios. La relevancia de la irrupción femenina en el mercado de trabajo la conocemos gracias a diversas y ricas investigaciones que muestran su evolución en los sectores de la economía, servicios, industrial y agropecuario. También se ha indagado acerca de la presencia femenina en el sector informal de la economía.

Las características de la población femenina, sus condiciones de vida y de trabajo, también han sido motivo de estudios y muestran información valiosa acerca de mujeres telefonistas, obreras del vestido, de las maquiladoras, de las instituciones bancarias, etc. A este respecto la bibliografía es abundante, sin embargo, casi no se ha investigado sobre la participación laboral de las mujeres en los oficios tradicionalmente ocupados por los hombres y tampoco sobre la capacitación laboral que éstas reciben.

La proliferación de programas gubernamentales y no gubernamentales de proyectos productivos para mujeres está sistematizada en algunos trabajos, aunque los estudios desde la academia acerca del papel de las organizaciones no gubernamentales en el impulso a la capacitación, creación y desarrollo de proyectos productivos y formación de microempresas son todavía muy escasos en México.

El trabajo que a continuación se presenta es un estudio de género de un grupo, que podría considerarse experimental, de mujeres que recibieron capacitación en oficios no tradicionales de su sexo en la Escuela de Capacitación para Mujeres en Oficios No Tradicionales de su Sexo (EMONT), que funcionó entre 1994 y 2000. La formación de estas mujeres, cuyo número llegó a 700, se enmarca en la fundación de esta escuela, lo que constituye un

avance en los esfuerzos institucionales desde organismos internacionales y organizaciones no gubernamentales, en coordinación con la Secretaría de Educación Pública (SEP) y la Secretaría del Trabajo, para promover que las mujeres puedan desempeñar oficios que tradicionalmente no ejercen. Es un esfuerzo inédito que logra abrir la oferta de escuelas técnicas de educación media de México, caracterizadas, como el resto de las instituciones escolares similares en el mundo, por no estar suficientemente preparadas para recibir y entrenar a mujeres en oficios considerados masculinos.

El caso que se estudia ilustra el tránsito desde la capacitación hacia la apertura de microempresas, lo cual significa que la gestión de dicha escuela no solamente contribuyó en la formación de habilidades para el trabajo asalariado, sino para que participen como empresarias en la vida productiva.

La investigación se avocó de manera más detallada a lo ocurrido con la primera generación (1994) y, a un seguimiento más general del curso seguido por los grupos de mujeres participantes de las subsecuentes generaciones, así como de las microempresas fundadas por las egresadas de las escuela. No se encontraron experiencias similares a la EMONT en México, y para América Latina sólo se tuvo la referencia, no documentada, de una iniciativa similar en El Salvador, que tomó el modelo del proyecto mexicano elaborado por la organización no gubernamental Mujeres Trabajadoras Unidas, A. C.-Mujeres en Acción Sindical (MUTUAC-MAS).

Las hipótesis que guiaron la presente tesis son:

1. La experiencia de capacitación técnica para mujeres, en oficios considerados masculinos, promovida en México por la organización no gubernamental MUTUAC-MAS, constituye una fase experimental en la búsqueda del movimiento de mujeres por construir políticas públicas que incidan en la eliminación de la división sexual del trabajo.

2. La experiencia de capacitación técnica significa avances para las mujeres involucradas en el proceso de enseñanza-aprendizaje; por un lado eleva sus conocimientos y destrezas; por el otro, constituye; crecimiento personal y autovaloración.
3. Los cambios personales experimentados por las mujeres se traducen en mayores posibilidades de negociación en el espacio familiar para una mejor distribución de tareas domésticas.
4. El mercado de trabajo no muestra apertura ni flexibilidad para incorporar mujeres en espacios fuertemente tipificados como masculinos.

Por lo tanto la presente investigación se situó en un momento en el tiempo que va de 1994 a 2000 y pretende quedar como aportación de un grupo experimental cuyos aciertos, vacíos y errores puedan ser retomados en experiencias futuras, ya sea de esfuerzos gubernamentales o de políticas estatales que promuevan la capacitación para las mujeres en oficios tradicionalmente desempeñados por varones y con ello contribuir a trastocar la división sexual del trabajo.

La investigación, por tanto, se basa en los datos generales de la situación de las mujeres mexicanas y retoma eventos nacionales e internacionales relacionados con el tema, vigentes en el momento de la experiencia que se analiza. Muchos aspectos y datos acerca de la situación femenina en México han cambiado de entonces a la fecha, sin embargo, los elementos analizados y plasmados en la tesis ubican el período de existencia de la EMONT y son suficientes para explicar en su momento el grupo experimental que se analiza.

Este estudio permite evaluar los resultados de ese proceso de capacitación pero también, analizar las condiciones que son necesarias para

que la participación de mujeres en oficios no tradicionales, en la vida productiva y en el crecimiento económico, sea una realidad generalizada que trascienda la fase experimental y pueda eventualmente convertirse en una política pública¹; sin que sea una decisión personal que implique sacrificar la maternidad o la vida en pareja y mucho menos signifique vencer obstáculos, empezando con las resistencias familiares, originadas en los valores de la sociedad.

Al ser un estudio de género, es indispensable hacer referencia al papel de la mujer en la sociedad y la economía actual, a nivel mundial y en México, debido a que muchos de los procesos que conciernen a las mujeres, son producto del sistema económico, con modalidades específicas o diferenciadas según el grado de desarrollo económico, pero también son procesos de internalización de los valores que la sociedad crea, convirtiéndose en un modo de ser social, de las mujeres y los hombres.

Para las mujeres que viven en la pobreza, la participación en la economía es una necesidad, que probablemente es el motivo de su deseo o decisión de incorporarse a los procesos económicos, con los valores de las sociedades atrasadas, de modo que el papel asignado a las mujeres y asumido por ellas mismas, las condiciona a asumir solamente ciertas actividades en la economía y una participación específica en la división social del trabajo. La condición de las mujeres por lo tanto, aparece aquí considerada desde una dimensión histórica, social y económica, como transmisoras de cultura y como fuerza de trabajo o como empresarias, y por ello se analiza desde la perspectiva de género, tomando en cuenta las características biológicas, sociales y su papel de madres, pero también su autoestima y su percepción sobre el papel que

¹ Retomando a Luis F. Aguilar Villanueva en *La hechura de las políticas*, Porrúa, México, 1992: una política pública es "La decisión de una autoridad legítima, adoptada dentro de su campo legítimo de jurisdicción y conforme a procedimientos legalmente establecidos, vinculante para todos los ciudadanos de la asociación, y que se expresa en varias formas: leyes, sentencias, actas administrativas...", p. 22. De acuerdo con Aguilar Villanueva para instrumentar una política pública "Hay que incorporar las muchas y diversas decisiones de los muchos actores participantes, gubernamentales y

tienen en la vida familiar, social y económica.

Para el desarrollo de estas ideas, el contenido de este trabajo se estructuró de la siguiente manera:

En la introducción se hacen las consideraciones sobre el papel y lugar de la mujer en la sociedad actual, las dimensiones desde las cuales se puede analizar dicho papel, y las premisas desde las cuales se analizan las condiciones de las mujeres mexicanas, así como los propósitos, logros y fracasos del proyecto de la EMONT.

En el capítulo uno se presentan los principales resultados de las conferencias y foros promovidos por organismos internacionales, que proponen soluciones para diversos problemas de las mujeres, especialmente las que viven en países atrasados y en condiciones de pobreza. Se describe el contenido de los diversos enfoques sobre las políticas para el desarrollo orientadas a las mujeres, con el fin de que se incorporen a la vida productiva.

En el capítulo dos aparecen los resultados de algunas investigaciones sobre las mujeres en México. Esta información sirve de marco del análisis porque nos permite conocer las características de las mujeres en nuestro país, que son compartidas por el grupo capacitado en la EMONT. Una de las situaciones que sobresale, es el efecto de la pobreza, que se acentúa en el caso de las mujeres sobre todo cuando son jefas de una familia.

En el capítulo tres se desarrolla la información sobre el origen y el funcionamiento de la EMONT, fundada a iniciativa de una organización no gubernamental que obtiene apoyo de la SEP y que se inscribe en todo un esfuerzo mundial, de organizaciones diversas que tienen como propósito llevar

extragubernamentales, que en sus diversas interacciones han preparado y condicionado la decisión central, le dan forma y la llevan después a la práctica..." "Una política no es sólo una decisión. Es, ante todo acción, un conjunto de acciones.", p. 25.

a cabo acciones que lleven a las mujeres a condiciones iguales a las de los hombres y que buscan romper con la división sexual del trabajo. Es importante señalar el hecho de que los programas de esta escuela, no se enfocan solamente a la capacitación, sino a la discusión y reflexión sobre temas como la sexualidad, la maternidad, la violencia intrafamiliar, la autoestima y el liderazgo. Cabe agregar que parte de la información de este capítulo se obtuvo en una entrevista a profundidad con quien fuera directora de la escuela.

El capítulo cuatro contiene los resultados de la encuesta aplicada a cuarenta y cuatro mujeres de la primera generación de la EMONT. En esa encuesta se establece el perfil y los cambios que ocurrieron en la dinámica familiar de las participantes. Cabe señalar que es un grupo que podría caracterizarse como experimental porque opera en condiciones nuevas y permite hacer inferencias, además de conocer la experiencia de las mujeres involucradas por las razones siguientes:

- a) Muestra lo que pasa más allá de la capacitación en oficios no tradicionales, de modo que hay dos fases:
 - i) La formación de habilidades y destrezas.
 - ii) La organización empresarial.
- b) Aborda el punto de vista de las entrevistadas acerca de lo que ocurre dentro de la familia y lo que debería ocurrir.
- c) Considera las consecuencias del proceso de transitar de ser madres, esposas o hijas de familia, a sujetos productivos y sobre todo, mujeres emprendedoras.
- d) Ubica su inserción en los casos de la EMONT como una respuesta a una situación de pobreza o desempleo.

Por último, en las conclusiones se recoge lo que podría definirse como las enseñanzas que nos deja la gestión de la EMONT, a partir de las experiencias reportadas por las egresadas encuestadas porque, como se apuntó al principio, permite evaluar qué condiciones tendrían que cumplirse para lograr el éxito de proyectos como el que se describe aquí, en términos de la formación de habilidades en cualquier oficio o actividad económica, en un momento en el que la revolución tecnológica ha favorecido una especialización muy profunda, tanto en las tareas de la producción industrial como en el ejercicio de oficios, frente a un atraso perpetuado por el uso de tecnologías tradicionales, dando como resultado una brecha en el mercado de trabajo, donde la capacidad de competir proviene de la mayor calificación del trabajo y donde además reina la división sexual del trabajo que excluye a las mujeres del desempeño de ciertos oficios.

De acuerdo con lo anterior, el estudio también presenta algunos planteamientos sobre las situaciones que tendrían que considerarse en las políticas públicas destinadas a la capacitación de mujeres y a la promoción de créditos y proyectos de micro-empresas con una visión de política económica y de satisfacer las necesidades estratégicas de género más que de asistencia social.

Asimismo, este estudio se propone como una reflexión sobre la capacitación para el trabajo, como un proceso que podría contribuir a que frente a la fragmentación de lo que es una mujer en la sociedad actual, se logre integrar las dimensiones económica, biológica, social e histórica de la mujer, sin olvidar que tal vez sean la estructura de la sociedad y el sistema económico actual, los que determinan esa situación, porque requieren seres humanos fragmentados en lo interno o individual, sexos encontrados y generaciones en conflicto, sin olvidar que la perspectiva de género nos aclara la discriminación a la que se han visto sometidas durante siglos las mujeres, proponiendo al

mismo tiempo avanzar hacia una vida con equidad.



Introducción

SUJETOS Y CONTEXTO



ESTUDIOS EXISTENTES SOBRE MUJERES

En los últimos treinta años se han realizado en México diversos estudios sobre mujeres, en especial sobre las mujeres que realizan trabajos remunerados.¹ Muchos de los estudios describen la realidad cambiante de las mujeres en tanto fuerza de trabajo, otros proporcionan explicaciones utilizando la categoría de género, dándole una dimensión cultural y social a la interpretación de las características que adopta la inserción laboral de la población femenina en México.

La mayoría de los estudios coinciden en la necesidad de seguir desarrollando investigaciones acerca de la situación de las mujeres que trabajan remuneradamente, para contar con un conocimiento más acabado acerca de los avances que éstas han tenido, los problemas que aún enfrentan y los cambios que se están dando en los últimos años. Algunas de las situaciones de las que dan cuenta son las siguientes:

- Los cambios en su perfil sociodemográfico.
- Las tendencias recientes hacia una mayor entrada femenina al sector industrial.
- La importante participación femenina en la industria maquiladora.²
- La significativa participación de las mexicanas en la llamada economía

¹ Destacan los estudios aparecidos en Jennifer, Cooper (comp.), *Fuerza de Trabajo Femenina Urbana en México*, Vol. I y II, Porrúa-UNAM, México, 1989; el realizado por Oriandina de Oliveria y Brígida García, *Trabajo femenino y vida familiar en México*, CES/El Colegio de México, México, 1994, así como el informe preparado por México para la IV Conferencia Mundial de la Mujer, *El trabajo extradoméstico de las mujeres mexicanas*, Cuadernos de trabajo CONAPO/FNUAP, México, 1995. De más reciente publicación se encuentra el texto de Gonzalo Saravi, *Participación de la mujer en el mercado de trabajo en México: situación, enfoques y perspectivas*, Fundación Friedrich Ebert Stiftung, México, 1997. Elia, Ramírez Bautista (comp.), *Trabajo femenino y crisis en México. Tendencias y transformaciones actuales*, UAM, México, 1990. Catalina, Wainerman, et. al., *El trabajo femenino en el banquillo de los acusados. La medición censal en América Latina*, Terra Nova, México, 1981. Secretaría del Trabajo y Previsión Social, *La mujer y el trabajo en México*. Antología, STyPS, México, 1986.

² Soledad, González, et. al., *Mujeres, migración y maquila en la frontera norte*, Colegio de México, México, 1995. Carrillo, Jorge, Alberto Hernández, *Mujeres fronterizas en la industria maquiladora*, SEP/CEFNOEMEX, México, 1985, p. 216. Rocío, Barajas (coord.), *Mujer y Trabajo en la industria maquiladora de exportación*, Cuaderno 22, Fundación Friedrich Ebert Stiftung, México, 1989.

informal, o realizando labores por cuenta propia.

- El crecimiento del contingente de mujeres que realizan labores como jornaleras agrícolas.
- Las diferencias salariales entre varones y mujeres.
- La migración de mujeres hacia EUA.

Un tema poco investigado en México es el relacionado con la capacitación laboral para mujeres, así como las experiencias que existen en México de mujeres microempresarias.³ En relación con este tema, tanto desde organismos gubernamentales o no gubernamentales,⁴ la bibliografía no es abundante, porque recientemente se empieza a reconocer la importancia de la capacitación para el desarrollo económico de las naciones y, en especial para que las mujeres accedan a mejores condiciones de trabajo y vida.

En México, el Plan Nacional de Desarrollo 1994–2000, por ejemplo, señala que de cada cinco trabajadores, sólo una ha recibido el beneficio de la capacitación. Si a este problema se agrega el papel que juegan las mujeres mexicanas en el desarrollo de las microempresas, seguramente estamos ante una participación femenina muy incipiente, ya que además las mujeres sólo acceden a cierto tipo de capacitación, la relacionada con el papel que se le asigna socialmente, producto de las relaciones de género.

³ Gina Zabudovsky ha sido pionera en estudiar la situación de las mujeres empresarias en México. Destacan sus estudios "Mujer, empresa y familia" en Grabinsky, Salo, *Mujeres y sus empresas*, México, 1993, pp. 111-153, su artículo "Hacia un perfil de la mujer empresaria en México" aparecido en la revista *El Cotidiano*, no. 53, México, 1993; pp. 47-70; así como, *Las mujeres empresarias en México. Una fuerza económica emergente*, UNAM, México, 1998.

⁴ Destacan los estudios de la Red de Educación Popular con Mujeres (REPEM), con sede en Uruguay cuyo interés es dar seguimiento a las experiencias de educación a mujeres adultas en el continente. La REPEM junto con UNIFEM tiene publicado el libro: *Mujeres y tecnologías alimentarias*, Lima, Perú, 1994; en el cual se reseñan experiencias de capacitación y proyectos productivos sobre alimentos, de grupos de mujeres de Bolivia, Colombia, Ecuador, Perú y Venezuela. En México, contamos con el estudio de Ana Ma., Fernández *et al.*, *Mujeres empresarias. Educación y rentabilidad en la empresa social*, GEM, México, 1995, en el cual se narra la experiencia de grupos de mujeres de varios Estados de la República, quienes se han capacitado y organizado para formar empresas sociales en diversas actividades: cocinas populares, hornos de pan, artesanías, producción de tortilla, tejido, corte, producción de alimentos, etc.

CAPACITACIÓN, GÉNERO Y TRABAJO PRODUCTIVO

De acuerdo con lo anterior, la presente investigación tiene como objetivo general analizar, desde una perspectiva de género, la experiencia de capacitación y formación de microempresas de la Escuela de Capacitación para Mujeres en Oficios no Tradicionales de su Sexo (EMONT), impulsada por la organización no gubernamental Mujeres Trabajadoras Unidas, A. C.-Mujeres en Acción Sindical (MUTUAC-MAS).

Es un estudio de caso en el registro de la experiencia de un grupo experimental, y desde ese punto de vista podría considerarse la historia de un grupo de mujeres, cuyos logros y fracasos, al transitar por el aprendizaje de un oficio y la incorporación a la vida económica, permiten hacer muchas reflexiones que conducen a analizar una gran cantidad de procesos económicos y sociales que deben inducirse y otros que deben ocurrir para que las mujeres dejen de ser la mitad de la humanidad que vive en condiciones de discriminación o maltrato. Es una historia que refleja al sistema económico actual, la situación de las mujeres que viven y trabajan en ese sistema económico, y por ello no es un simple estudio de caso, sino la presentación de situaciones que expresan el lugar de las mujeres en un sistema económico donde la división del trabajo ya no depende solamente de la condición biológica de la mujer, sino que sobre la base de dicha condición, la subordina.

El grupo analizado refleja las paradojas y las contradicciones del género femenino, pero también las carencias y condiciones de la estructura económica del país, así como las carencias del sistema educativo en su modalidad de capacitación, pero por otro lado, también ofrece un ejemplo de lo que cambia a nivel individual y familiar, ya que la incorporación a la capacitación para el trabajo productivo modifica desde valores culturales hasta la auto percepción de cada mujer.

Por todo lo que significa, el estudio de caso que aquí se presenta conduce a la incorporación del análisis de la historia y la explicación de procesos como la elaboración que las sociedades hacen de los valores que luego se transmiten mediante la educación, y se convierten en actitudes, autoestima y conductas individuales. Con el objeto de contribuir con los estudios de género, la presente investigación aborda la experiencia de la EMONT, que capacitó a cinco generaciones de mujeres, en el período comprendido entre 1994-2000. Estas mujeres por razones básicamente económicas aceptaron ser capacitadas en **oficios no tradicionales**, pero además, algunas de ellas avanzaron hacia la formación de microempresas, lo que ubica a este grupo de mujeres en la ruptura de dos modelos:

1. El aprendizaje de oficios asignados socialmente a los hombres, y
2. El orientarse no a desempeñar solamente un trabajo asalariado, ni individual por su cuenta, sino que se organizaron para establecer microempresas.

Si bien la EMONT, para mujeres se dirigía preferentemente a población femenina de escasos recursos, con hijos y a cargo de la jefatura económica de sus hogares,⁵ a ella ingresaron mujeres jóvenes sin hijos, pues los convenios con instancias gubernamentales hicieron posible la entrada de mujeres con dichas características.

La capacitación a las cinco generaciones de la Escuela para mujeres se proporcionó en instalaciones de escuelas de educación tecnológica: Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (CONALEP), y Centros de Capacitación para el Trabajo Industrial (CECATI's); con el apoyo de una beca mensual, equivalente a un día de salario mínimo,⁶ proporcionada por el Programa

⁵ La Escuela se avoca a captar este tipo de población pues existe un especial interés en las instituciones dedicadas a la cooperación internacional, en atender a mujeres cuya condición las hace más vulnerables aún, dado el incremento de la feminización de la pobreza.

⁶ Sin duda este fue un enorme atractivo para que las mujeres solicitaran su ingreso a la Escuela además del interés de ser capacitadas, pues las mujeres de bajos recursos recurren a múltiples estrategias de sobrevivencia para sus familias.

de Becas de Capacitación para los Trabajadores (PROBECAT) de la Secretaría del Trabajo.

La capacitación técnica, es una actividad para la cual el acceso de la población trabajadora de México ha sido limitado⁷. Más escaso aún ha sido el acceso de las mujeres al beneficio del entrenamiento para el trabajo. Por ello, el análisis de la experiencia de la primera generación de egresadas de la Escuela que nos ocupa, adquiere importancia ya que además:

- a) Representa un espacio privilegiado de aprendizaje para un sector poblacional marginalizado.
- b) Es una experiencia pionera en la enseñanza de oficios tradicionalmente desempeñados por los varones y,
- c) Además, porque las relaciones sociales y familiares en que las mujeres están inmersas imponen las llamadas condiciones de género que constantemente representan una amenaza y entorpecen el desarrollo exitoso de este tipo de experiencias.

El universo estudiado ofrece además, como se apuntó páginas atrás, la expresión de varias dimensiones de la condición de ser mujer, por lo tanto, es necesario referirse en primer lugar al papel y situación de las mujeres en las sociedades de la actualidad, son resultado de muchos procesos sociales, no biológicos.

⁷ Solo una de cada cinco personas económicamente activas ha recibido algún curso de capacitación, ver Presidencia de la República, *Plan Nacional de Desarrollo*, 1995-2000, p. 153.

PREMISAS BÁSICAS

Desde este punto de vista es que se consideró adecuado el enfoque de género, que permea los procesos de capacitación en el sistema escolar y la participación femenina en la economía, ya que el estudio del grupo de mujeres que se incorpora a la vida económica, a través de una serie de procesos que comienzan con la necesidad de obtener mayores ingresos, y el aprendizaje de destrezas y conocimientos en un programa escolarizado, ofrece varios aspectos, cuyo análisis es posible partiendo de varias premisas, que nos explican:

- a) Que existen relaciones de género que asignan a las mujeres un papel de subordinación y que estas relaciones son producto de la historia y la cultura.
- b) La evolución del sistema económico industrial a escala mundial, ha definido el papel y el lugar de las mujeres en las sociedades actuales como parte de una división sexual del trabajo en la que les corresponden sólo ciertos oficios
- c) Los valores, creencias y patrones culturales que reproducen el papel de las mujeres se expresa en el seno de la familia y la escuela elemental, confinándolas al trabajo doméstico, o solamente algunas profesiones u oficios.
- d) En México los sistemas escolares son producto de la industrialización y se caracterizan por separar la educación y la formación de habilidades del proceso productivo, es decir, el aprendizaje para el trabajo (capacitación) no siempre tiene lugar en los centros de producción.
- e) En el caso de mujeres, tiene que ser en procesos educativos en planteles escolares.
- f) El establecimiento de una empresa requiere asumir costos financieros y el aprendizaje de principios mínimos de administración, aún dentro de esquemas de empresas sociales.

LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Esta investigación retoma la categoría de género, entendida como el conjunto de prácticas, ideas, discursos y representaciones sociales que atribuyen características específicas a hombres y mujeres.⁸ Esta división parte de aceptar la existencia de una sociedad en la cual mujeres y hombres desarrollan diferentes papeles: los varones en una situación de supremacía y las mujeres en una posición subordinada. La perspectiva de género nos permite el análisis de las relaciones que se establecen entre hombres y mujeres, relaciones de género, y la comprensión de las dificultades que las mujeres encuentran en distintas esferas de la vida para desarrollar su potencialidad como personas.

Indiscutiblemente, para abordar un estudio acerca de la condición de la mujer dentro de los ámbitos en los que ésta se desenvuelve, tenemos que partir de investigaciones realizadas sobre el *género*.

EL DEBATE EN TORNO AL PAPEL DEL TRABAJO DOMÉSTICO⁹

Desde que Betty Friedan escribiera "La mística de la femineidad" en 1965, las ciencias sociales, especialmente la sociología del trabajo en E.U. empezó a ocuparse de los problemas de "inadaptación", "estrés" y otros tipos de malestar en el ama de casa. No se trataba de una mera cuestión académica, sino de un problema social y político de primer orden que cuestionaba desde la perspectiva política la funcionalidad de la estructura familiar moderna.

⁸ Marta, Lamas, "La antropología feminista y la categoría género", en *Nueva Antropología. Estudios sobre la mujer: problemas teóricos*, núm. 30, UAM Iztapalapa/Conacyt, México, 1986.

⁹ Un excelente recuento de este debate se encuentra en *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*, de Borderías Cristina, et al., Barcelona, Icaria/Fuhem, 1994.

El aislamiento, la falta de conexión social y de estímulos personales del ama de casa, las relaciones de poder en la familia, la carencia de un salario y la dependencia económica y sus repercusiones sobre el equilibrio, el bienestar y la autonomía de las mujeres fueron los temas más importantes de los años sesenta y setenta. Estos estudios ayudaron a desmitificar la imagen del ama de casa.

Los estudios que comparaban el estrés entre trabajadoras asalariadas y amas de casa, dando por resultado una mayor afectación para las amas de casa, fortalecieron la perspectiva de análisis interesada en analizar el trabajo doméstico.

Será hasta la década de los años setenta que la sociología de la familia brinda atención al papel de la mujer y a la estructura familiar como piezas clave de la modernización. La figura del ama de casa se ligó al estudio de procesos más complejos como la urbanización y la industrialización.¹⁰

A finales de los sesenta inició el debate, una discusión conceptual sobre la naturaleza del trabajo doméstico y sus relaciones con el modo de producción capitalista. Los marxistas consideraban que la mujer como ama de casa y el trabajo doméstico desarrollado por ésta obedecían a la lógica del capital. No aceptaban la propuesta conceptual de una clase autónoma, defendida por las feministas radicales. Las mujeres, argumentaban, tenían una pertenencia a clases sociales distintas, no eran de una sola clase. Además hablaban del trabajo doméstico como trabajo no productivo. La postura marxista se inclinaba a reconocer la existencia de intereses masculinos y femeninos dentro de la clase obrera, mismos que se conjugaban en contra del sistema capitalista, único beneficiario del trabajo doméstico de las mujeres.

Las feministas rechazaban esta postura y planteaban cuestiones de género para explicar el trabajo doméstico. Oponían a la lógica del capital la lógica del patriarcado.

¹⁰ Cristina, Borderías, et. al., *Las mujeres y el trabajo: rupturas conceptuales*, Icaria/Fuhem, Barcelona, 1994, p. 24.

Dalla Costa, en 1975, a pesar de ser feminista socialista, estaba en franco desacuerdo con los marxistas, situaba a las mujeres como sujetos cuyos intereses podían cuestionar el sistema social de clase y de género. Dalla Costa proponía la existencia de un salario para el ama de casa. Consideraba que la función específica de las mujeres en el capitalismo era la producción de la fuerza de trabajo masculina cuya venta en el mercado producía plusvalía. Para ella el trabajo doméstico era trabajo productivo.¹¹

Para el movimiento feminista la propuesta de salario para el ama de casa constituía un peligro: que el trabajo doméstico se consolidara como trabajo exclusivamente femenino. Ese temor existía, a pesar de que la socialización del trabajo doméstico era un objetivo que, proponían, debía ser compartido por hombres y mujeres.

En la década de los setenta se desarrolló este intenso debate acerca de la caracterización de productivo o improductivo del trabajo doméstico, revelando insatisfacción con las categorías de análisis entre los participantes en la discusión.¹²

Por otra parte se reconocía que dentro de la familia y como parte del trabajo doméstico se proporcionan servicios y atención de tipo psicológico e ideológico. Es decir, se satisfacen necesidades emocionales difíciles de cubrir fuera de la familia en una sociedad capitalista.

En los años sesenta aparece el libro *Tratado de Sociología del Trabajo* de Friedmann y Naville como una propuesta integral teórica y metodológica para abordar todo lo referente al trabajo en la sociedad. En él se analizan los componentes que deben tomarse en cuenta para cualquier análisis social integral de las actividades laborales de las personas en una sociedad. En cuestión de estudios del trabajo femenino, dicho tratado ofrece un apartado en el cual Madeline Guilbert y Viviane Isambert analizan el caso de la población trabajadora femenina francesa, aportando al

¹¹ Mariarosa, Dalla Costa, *El poder de la mujer y la subversión de la comunidad*, Siglo XXI, México, 1975.

¹² *Idem*.

mismo tiempo un conjunto de variables a ser consideradas en estudios similares: edad, número de hijos, sector de actividad, posición en el trabajo, etc.¹³

Este aporte en sociología del trabajo se suma a los esfuerzos que se hacían desde varias disciplinas de las ciencias sociales por construir marcos conceptuales y metodologías que permitieran analizar las actividades laborales de las mujeres.

Será en los años setenta cuando feministas socialistas y feministas radicales libren un debate acerca del origen y utilidad de la división sexual del trabajo. Para las socialistas todo se centraba en el capitalismo. Este era el beneficiario directo de la división del trabajo. Para las radicales existía una lógica patriarcal. Los hombres, sin importar la clase social a la que pertenecieran se beneficiaban del trabajo de las mujeres. Ellos ejercían el poder sobre el conjunto de las mujeres sin importar la clase social a la que éstas pertenecieran.¹⁴

Mientras el debate teórico continuaba, la mayor entrada de las mujeres al mercado de trabajo se convertía en una tendencia irreversible. Otros temas ocupan a las y los estudiosos del empleo femenino, la limitación de su acceso a determinadas profesiones, los salarios de las mujeres menores a los de los hombres y los despidos por maternidad y matrimonio, entre otros.¹⁵

En los años ochenta sigue la preocupación por entender el trabajo doméstico. Empieza a surgir una tendencia en los estudios sobre la división sexual del trabajo, partiendo de una perspectiva sociológica diferente, con una metodología más cualitativa para analizar la estructura del trabajo doméstico y sus modalidades.

El trabajo doméstico llamabamuchó la atención por ser tan específico y diferenciado del trabajo asalariado. Su estudio fue dando lugar a una perspectiva analítica que trató de poner en relación los ámbitos de producción y reproducción,

¹³ Georges Friedman y Pierre Naville, *Tratado de sociología del trabajo*, FCE, México, 1961.

¹⁴ Firestone, Shulamith, *La dialéctica del sexo*, Kairós, México, 1973, pp. 95-96.

¹⁵ Cristina, Borderías, *op. cit. supra*, nota 12, p. 53.

de trabajo asalariado y trabajo doméstico.¹⁶

El tema de la división del trabajo entre hombres y mujeres ocupaba a muchos(as) en la medida en que se desprendían de éste la segregación sexual ocupacional en los mercados de trabajo.

El crecimiento del empleo femenino a nivel mundial se encuentra acompañado de dificultades serias para medirlo. Deficiencias en las estadísticas imposibilitaban estudios más completos, sin embargo la construcción del concepto división sexual del trabajo tenía ya antecedentes sólidos y se iba consolidando.¹⁷

A principios de los años ochenta como iniciativa del Programa sobre la integración de la mujer en el desarrollo de la División de Desarrollo Social de la Comisión Económica para América Latina (CEPAL), surge el estudio *El trabajo femenino en el banquillo de los acusados. La medición censal en América Latina*. Dicha investigación partía del hecho de que el comportamiento laboral femenino es diferente del masculino y que esas diferencias se traducen en calidades diferentes de la medición para ambos sexos, más concretamente, en una generalizada subnumeración de la mano de obra femenina.¹⁸

Se pretendía analizar la diversidad del comportamiento laboral de las mujeres. También sus características específicas que fueron llenando de conceptos una perspectiva de análisis para el trabajo femenino y poniendo énfasis en las categorías pertinentes para la elaboración de estadísticas.

Es también a finales de los años ochenta que aparece el texto ya clásico de Lourdes Benería y Martha Roldán *Las encrucijadas de clase y género*. En él se aborda de manera clara un estudio del empleo femenino en México, poniendo especial énfasis en la articulación de las categorías de clase y género. Desde la

¹⁶ Cristina, Borderías, *op. cit. supra*, nota 12, p. 46.

¹⁷ *Idem*.

¹⁸ Catalina, Wainerman y Zulma Recchini, *El Trabajo femenino en el banquillo de los acusados. La medición censal en América Latina*, Colección Economía y Sociedad, Terra Nova, México, 1981, p. 25.

perspectiva de la existencia de una división del trabajo entre los sexos se avanza en el estudio de las características de las mujeres que trabajan.

Benería y Roldán definían género como "...una red de creencias, rasgos de personalidad, actitudes, sentimientos, valores, conductas y actitudes que diferencian al hombre de la mujer mediante un proceso de construcción social que tiene una serie de aspectos distintivos. Es histórico, se presenta en el seno de diversas macro y microesferas tales como el Estado, el mercado laboral, las escuelas, los medios de comunicación, la ley, la unidad doméstica familiar y las relaciones interpersonales; entraña la gradación de rasgos y actividades de modo que a las relacionadas con el varón se les da normalmente un valor mayor. La gradación y por tanto la formación de jerarquías es en la mayoría de las sociedades un componente intrínseco de la construcción del género".¹⁹

El estudio de Benería y Roldán refleja el desarrollo conceptual alcanzado después de décadas. Se fue desarrollando una nueva tendencia de investigación que tenía presente al mismo tiempo las distintas modalidades de trabajo y las distintas esferas sociales en que éstas se realizan, interrogándose por sus interrelaciones y por la forma de construir una nueva conceptualización sobre el trabajo.²⁰

Benería y Roldán tienen en cuenta la interrelación entre los procesos económicos y las relaciones sociales, "examinan el desarrollo del trabajo a domicilio y la dinámica de la familia y analizan detenidamente las diversas formas en que las categorías de clase y de género interactúan en la esfera del trabajo asalariado y la esfera doméstica".²¹

A la fecha ya contamos con la producción de numerosos estudios que

¹⁹ Lourdes, Benería, y Martha Roldán; tr. Julio Colón Gómez, *Las encrucijadas de clase y género : trabajo a domicilio, subcontratación y dinámica de la unidad doméstica en la ciudad de México*. El Colegio de México/FCE, México, 1992, p. 24.

²⁰ Lourdes, Benería *op. cit. supra*, nota 19 p. 77.

²¹ Lourdes, Benería, *op. cit. supra*, nota 19 p. 84.

enriquecen la perspectiva sociológica sobre el empleo femenino en México²² de los cuales nos interesa rescatar el realizada por Brígida García y Orlandina de Oliveira, quienes además de sus aportaciones teórico-metodológicas nos ofrecen una definición de género:

“El concepto de género se refiere a la interpretación social y cultural de las diferencias entre los sexos, o sea, a la construcción de lo femenino y masculino en sociedades históricas concretas. La categoría género involucra una jerarquización en la cual las características y actitudes asociadas con lo masculino reciben una mayor valoración social. El género se construye simultáneamente con otros sistemas de diferenciación social –clase, raza y etnicidad y, por lo tanto, puede ser percibido de manera diferente por hombres y mujeres con distintas experiencias de vida. No se trata de una categoría individual, sino de una relación social, que moldea la identidad personal”.²³

De manera más sistemática en los años setenta la categoría *género* se empezó a utilizar en las Ciencias Sociales²⁴ para comprender las diferencias que existen entre varones y mujeres y conocer las razones por las cuales la diferencia sexual se traduce en desigualdad social. Cada vez más se asume que las diferencias significativas entre los sexos son las diferencias de género.²⁵

Esta nueva clasificación hace referencia a las relaciones sociales entre los sexos, y permite comprender los diferentes papeles que hombres y mujeres cumplen en una sociedad dada. Bajo la creencia de que lo biológico determina el comportamiento humano, se ha generado una división sexual del trabajo: las mujeres restringidas al ámbito de la reproducción social,²⁶ los varones fuera del hogar, a la vida productiva. Dicha división del trabajo por sexos ha influido en el

²² Ver bibliografía de la cita núm. 1 de este capítulo.

²³ Brígida García, Orlandina de Oliveira, *Trabajo femenino y vida familiar en México*, CES, El Colegio de México, México, 1994, p. 33.

²⁴ Ver Conway Jill, Bourque Susan y Scott Joan W, “El concepto de Género”, en Lamas Marta (comp.), *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual*, PUEG/Porrúa, México, 1996

²⁵ Ver Marta, Lamas, *op. cit.* supra, nota 8, p. 8.

²⁶ Las feministas emplearon el concepto *reproducción* para caracterizar actividades como el parto y la crianza de los hijos, el cuidado de los enfermos y los ancianos y el trabajo doméstico. Ver Benhabib Seyla y Cornett Drucilla, “Más allá de la

lugar que ocupan las personas en la familia, en la educación, en el trabajo, en la política y en general, en todos los ámbitos de la vida.²⁷

A continuación abordaremos las posturas de algunas de las especialistas en estudios de género, así como algunas propuestas surgidas en las últimas décadas en aras de mejorar la condición de las mujeres, en especial las concernientes a brindar oportunidades de capacitación y empleo a la población femenina en los oficios no tradicionales de su sexo.

Partamos entonces de los conceptos del feminismo. Para Teresita De Barbieri,²⁸ el *movimiento feminista* se nutre de tres corrientes del pensamiento contestatario de occidente:

- a) *El pensamiento liberal* que alimentó las revoluciones burguesas de los siglos XVIII y XIX, en cuyo centro estuvo la preocupación por los derechos del hombre y los de ciudadanía frente al poder despótico de los monarcas basados en fundamentaciones teológicas. Es decir la igualdad ante la ley en la esfera pública, el derecho a la propiedad y a la privacidad.
- b) *El pensamiento socialista*, tanto utópico como marxista, para el cual la igualdad pasa necesariamente por las condiciones materiales, el trabajo y la distribución de los bienes en la sociedad. Para crear una sociedad de iguales en lo político es imprescindible crear una sociedad de iguales desde el punto de vista económico, y por último,
- c) *La liberación sexual y los teóricos del psicoanálisis*. Los descubrimientos de Freud y los desarrollos posteriores en torno al inconsciente, la sexualidad y la represión que las sociedades ejercen sobre el deseo de

política de género", en *Teoría Feminista y Teoría Crítica*, Ediciones Alfonso El Magnanim, Generalitat, Valenciana, España, 1990.

²⁷ DIF (Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia), *La perspectiva de género: Una herramienta para construir equidad entre mujeres y hombres*, México, DIF, 1997.

²⁸ Teresita, de Barbieri, "Sobre la Categoría Género", en *Interamericana de Sociología*, núm. 2 y 3, México mayo-diciembre de 1992, 147-179pp.

los individuos, han puesto de manifiesto la búsqueda del placer y han inducido cambios en la consideración del cuerpo humano, la educación de los niños y los jóvenes y en las relaciones entre varones y mujeres.

A pesar de estas raíces profundas, nos dice De Barbieri,²⁹ las feministas percibieron desde un comienzo la orfandad teórica en que se encontraban. En la tradición del pensamiento de occidente el sujeto de análisis y de reflexión es sexuado, puesto que lo humano se identifica con lo masculino. En las disciplinas sociales y humanas no había información suficiente que diera cuenta de la subordinación femenina, los cuerpos teóricos no trataban la desigualdad entre varones y mujeres o bien la justificaban.

Persistía la discusión en torno a la relación entre naturaleza y cultura, y se revitalizaba la hipótesis del determinismo biológico en la explicación de la desigualdad social y política. Se llegó de nuevo a la conclusión de que la variación de los comportamientos sociales está más allá de las diferencias biológicas. Sin embargo, en los seres humanos las necesidades y actividades más elementales no se derivan de construcciones sociales.

Más tarde se utiliza el término *patriarcado* que rápidamente se extiende y se incorpora al discurso político y a la academia. Sin embargo, nos dice De Barbieri,³⁰ resultó ser un concepto vacío de contenido, plano desde el punto de vista histórico, que nombraba algo, pero con tal vaguedad que se volvió sinónimo de dominación masculina, pero sin valor explicativo.

Por su parte proliferaban los estudios de la mujer:

- a) Los que ponían a la mujer como objeto de estudio y
- b) Los estudios que privilegiaban el análisis de la sociedad como generadora de subordinación de las mujeres.

²⁹ *Idem.*

³⁰ *Idem.*

Mientras la primera perspectiva puso énfasis en la generación de conocimientos sobre las mujeres y los determinantes de sus condiciones sociales, en la segunda predominó el estudio de las relaciones mujer-varón y mujer-mujer.

Las premisas generales sostenían que:

1. La subordinación de las mujeres es producto de determinadas formas de organización y funcionamiento de las sociedades, por lo tanto hay que estudiar la sociedad o las sociedades concretas y
2. No se avanzaría solo estudiando a las mujeres, pues el objeto era más amplio. Se necesitaba analizar en todos los niveles, ámbitos y tiempos las relaciones mujer-varón, mujer-mujer y varón-mujer.

Es en esta búsqueda donde surge y se expande *el concepto de género como categoría* que en lo social, corresponde al sexo anatómico y fisiológico en las ciencias sociales. El género es el sexo socialmente construido.³¹ La categoría *género* surge en las Ciencias Sociales, como resultado de la necesidad de comprender las causas de la situación desventajosa de las mujeres en las sociedades, así como de conocer las formas de comportamiento social que cada cultura elabora y determina para varones y para mujeres.

Género es una categoría de análisis más neutra que patriarcado, un concepto de mayor generalidad y comprensión, puesto que deja abierta la posibilidad de entender la existencia de distintas formas de relación entre mujeres y varones, entre lo femenino y lo masculino: dominación masculina (patriarcal, pero otras posibles no necesariamente patriarcales); dominación femenina o relaciones igualitarias. Deja abierta además la posibilidad de distinguir formas diversas en períodos diferentes y como utopía, pensar la liberación de las mujeres desde otras maneras distintas de organización social.

³¹ *Idem.* Ver también Teresita de Barbieri, "El género desde la Sociología en América Latina", ponencia presentada en el Simposio *Género: teoría y método*, Congreso Internacional de Ciencias Antropológicas y Etnológicas, Cd. de México, Agosto 1993.

Según De Barbieri, los sistemas de *género-sexo* son los conjuntos de prácticas, símbolos, representaciones, normas y valores sociales que las sociedades elaboran a partir de la diferencia sexual anatómica y fisiológica, y que dan sentido a la satisfacción de los impulsos sexuales, a la reproducción de la especie humana y en general al relacionamiento entre las personas³². Los sistemas de género-sexo son, por lo tanto, un objeto de estudio más amplio para comprender y explicar el binomio subordinación femenina-dominación masculina.

Para Marta Lamas la cultura introduce la discriminación en función del sexo, mediante el concepto género. Al tomar como punto de referencia la anatomía de mujeres y de hombres, con sus funciones reproductivas evidentemente distintas, cada cultura establece un conjunto de prácticas, ideas, discursos y representaciones sociales que atribuyen características específicas a mujeres y hombres. Esta construcción simbólica, que en las ciencias sociales se denomina género, reglamenta y condiciona la conducta objetiva de las personas³³.

Como producto del género, existe una persistente división de la sociedad en esferas masculinas y femeninas. El uso del concepto género tuvo en los años setenta, del siglo XX, un objetivo político: "distinguir que las características humanas consideradas 'femeninas' eran adquiridas por las mujeres mediante un complejo proceso individual y social, en vez de derivarse 'naturalmente' de su sexo".³⁴

Mediante el proceso de constitución de género, la sociedad fabrica las ideas de lo que deben ser los hombres y las mujeres, de lo que se supone es "propio" de cada sexo. Para Marta Lamas, *género* es una categoría en la que se articulan tres instancias básicas:

³² Ver De Barbieri, "Sobre la categoría género", en *Interamericana de Sociología*, núm. 2 y 3, México, mayo-diciembre de 1992

³³ Ver Lamas Marta "La antropología feminista y la categoría género" en *Nueva Antropología. Estudios sobre la mujer. problemas teóricos*, núm. 30, UAM Iztapalapa/Conacyt, México, 1986.

³⁴ Lamas, Marta. "Usos, dificultades y posibilidades de la categoría 'género' ", en *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual*, Porrúa/PUEG, México, 1996, 327pp.

- a) *La asignación de género*, que se realiza al nacer el bebé, de acuerdo a la apariencia de sus genitales.
- b) *La identidad de género* se establece a la edad en que el infante adquiere el lenguaje, entre los dos y tres años, se da antes del conocimiento de la diferencia anatómica de los sexos, y
- c) *El papel de género*, "se forma con el conjunto de normas y prescripciones que dictan la sociedad y la cultura sobre el comportamiento femenino o masculino. Aunque hay variantes de acuerdo con la cultura, la clase social, el grupo étnico y hasta el nivel generacional de las personas, se puede sostener una división básica que corresponde a la división sexual del trabajo más primitiva: las mujeres paren a los hijos y por lo tanto, los cuidan: ergo, lo femenino es lo maternal, lo doméstico, contrapuesto con lo masculino como lo público".³⁵

Si entendemos *género* como el conjunto de ideas, prescripciones, y valoraciones sociales sobre lo masculino y lo femenino que cada sociedad fabrica, podemos comprender el papel que cada sociedad ha construido para mujeres y varones.

Para Joan W. Scott el concepto género parece haber aparecido primeramente entre las feministas americanas que deseaban insistir en la cualidad fundamentalmente social de las distinciones basadas en el sexo. La palabra denotaba rechazo al determinismo biológico implícito en el empleo de términos tales como "sexo" o "diferencia sexual". "De acuerdo con esta perspectiva, hombres y mujeres fueron definidos en términos el uno del otro, y no se podría conseguir la comprensión de uno u otro mediante estudios completamente separados".³⁶

³⁵ Ver DIF (Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia), *La perspectiva de género: Una herramienta para construir equidad entre mujeres y hombres*, México, DIF, 1997.

³⁶ Joan W. Scott, "El género: una categoría útil para el análisis histórico", en Marta Lamas (Comp), *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual*, PUEG/Porrúa, México, 1996, p. 265.

Scott también nos señala que en su acepción más reciente “género” es sinónimo de “mujeres”. Se emplea para sugerir que la información sobre las mujeres es necesariamente información sobre los hombres³⁷. *Género* se emplea también para designar las relaciones sociales entre los sexos. “Su uso explícito rechaza las explicaciones biológicas, del estilo de las que encuentran un denominador común para diversas formas de subordinación femenina en los hechos, de que las mujeres tienen capacidad para parir y que los hombres tienen mayor fuerza muscular. En lugar de ello, género pasa a ser una forma de denotar ‘construcciones culturales’, la creación totalmente social de ideas sobre los roles apropiados para mujeres y hombres. Es una forma de referirse a los orígenes exclusivamente sociales de las identidades subjetivas de hombres y mujeres”.³⁸

La definición de género de Joan W. Scott tiene dos partes y varias subpartes. La definición se basa en dos proposiciones: “el género es un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias que distinguen los sexos y el género es una forma primaria de relaciones significantes de poder”.³⁹

Para Scott el género comprende cuatro elementos interrelacionados:

1. Símbolos culturalmente disponibles.
2. Conceptos normativos que manifiestan las interpretaciones de los significados de los símbolos. Esos conceptos se expresan en doctrinas religiosas, educativas, científicas, legales y políticas, que afirman categóricamente el significado de varón y mujer, masculino y femenino.
3. El papel que juegan las nociones políticas, las instituciones y las organizaciones sociales en las relaciones de género. No reducirlo al sistema de parentesco. Scott afirma: “necesitamos una visión más amplia que incluya no sólo a la familia sino también (en especial en las

³⁷ *Ibid.* p. 271.

³⁸ *Ibid.* p. 271.

³⁹ *Ibid.* p. 289.

complejas sociedades modernas), el mercado de trabajo (un mercado de trabajo segregado por sexos forma parte del proceso de construcción del género), la educación (las instituciones masculinas, las de un solo sexo, y las coeducativas forman parte del mismo proceso de construcción del género)".⁴⁰

4. El cuarto aspecto del género es la identidad subjetiva.

Por ello el análisis del grupo experimental de EMONT se sitúa en un contexto económico, político y social donde existen relaciones de género, que influirán en las posibilidades, retos y obstáculos de un proyecto que pretende trastocar fundamentalmente el orden que emana de dichas relaciones.

LA FAMILIA Y LA ESCUELA

Además de lo anterior, consideramos importante la problemática de género en los ámbitos como la familia, la educación y el trabajo.

Al ser la identidad de género un proceso resultado de la educación, es conveniente señalar que *la familia* es el primer espacio en el cual las personas aprenden los valores y creencias que una determinada sociedad tiene con respecto a lo femenino y lo masculino.⁴¹ Además, la familia es el espacio en el que se presenta en primera instancia la división sexual del trabajo: las tareas domésticas las realizan la mujer o las mujeres que componen esa familia, los varones se dedican solo a estudiar o trabajar fuera de la casa y no adquieren responsabilidades en las tareas domésticas. En el seno de la familia se enseña a hombres y mujeres las características, aptitudes y valores que se espera

⁴⁰ *Ibid.*, p. 290.

⁴¹ DIF, *op. cit.*, *supra* nota 27.

desarrollen unos y otras.

Aunque la situación de las familias mexicanas está cambiando y la creciente inserción femenina en el mercado laboral acelera estos cambios, podemos decir que en el seno de los hogares mexicanos aún se espera que los varones se preparen para ser: agresivos, fuertes, emprendedores, proveedores; mientras que las mujeres deben ser: obedientes, sumisas, débiles, estudiar carreras cortas, prepararse para el matrimonio y ser madres. Estas expectativas familiares influyen y actúan como presión en el desempeño futuro que hijas e hijos tendrán en el ámbito educativo y laboral.

Por su parte, *la escuela* es una transmisora de valores, la cual cumple una doble función: formar intelectualmente y socialmente a los individuos. Cuando niñas y niños entran a la escuela saben muy bien cuál es su identidad sexual y cuál es el papel que como tales les corresponde. La escuela se encargará de clarificar conceptualmente el significado de ser niñas y niños. La escuela fungirá como "un aparato reproductor de vicios y virtudes, de sabidurías y de estupideces".⁴²

La escuela se encarga de transmitir modelos de conducta, entendidos como las pautas que guían el comportamiento de los individuos, sus actitudes y su manera de juzgar los hechos y sucesos que acontecen a su alrededor. Estos modelos de conducta determinan lo bueno y lo malo, lo que se debe y lo que no se debe hacer, y cómo se debe reaccionar ante situaciones diversas. "Los modelos de comportamiento actúan como organizadores inconscientes de la acción y es esta característica de inconscientes, lo que los hace más difícilmente modificables".⁴³

Durante siglos, los modelos de comportamiento se han transmitido de generación en generación a través de la imitación de conductas y actitudes que no

⁴² Monserrat, Moreno, *Cómo se enseña a ser niña en la escuela*, Instituto de la Mujer/Ministerio de Cultura, Icaria Editorial, Barcelona, 1986, p. 10.

se explicitan verbalmente ni por escrito, pero que son sabidas y aceptadas por todos.

El lenguaje utilizado en la escuela, así como las imágenes de los libros de texto refuerzan los modelos de comportamiento que cada sociedad considera adecuados para hombres y para mujeres. Ambos refuerzan el sexismo, es decir la actitud discriminatoria hacia las mujeres y todo lo considerado "femenino", y una mayor valoración hacia todo lo que los hombres realizan⁴⁴, es decir, la escuela refuerza las esferas masculinas y femeninas, previamente establecidas en la familia. Por ejemplo, en los momentos de "juego libre", en el recreo las niñas juegan a ser cocineras, mamás que limpian a sus hijos, enfermeras, hadas madrinas. Los niños juegan a ser policías, médicos, súper héroes, y todos los papeles relacionados con la fuerza y la agresividad.

Producto de las relaciones de género que la escuela transmite en la educación primaria y secundaria, cuando llegan al bachillerato y licenciaturas, las mujeres estudian carreras cortas, relacionadas con las tareas domésticas, que las preparan para los oficios llamados "femeninos"⁴⁵: maestra del preescolar, maestra de educación primaria, enfermera, secretaria, ayudante administrativo, principalmente. Los hombres, al contrario, estudian en la universidad carreras de prestigio social y bien retribuidas en el mercado de trabajo: ingeniería, arquitectura, medicina, por mencionar algunas.

Cuando intentan acceder a la preparación técnica para oficios tradicionalmente considerados masculinos, las mujeres enfrentan dificultades, sea con el trato de profesores y estudiantes, o con diseños curriculares que no las toman en cuenta. Las escuelas que entrenan para carpintería, hojalatería o

⁴³ *Ibid.* p. 22.

⁴⁴ Además, la historia que se enseña en la educación primaria y secundaria es una historia sin mujeres, sólo aparecen las proezas masculinas. A través de la enseñanza de la historia se refuerzan los papeles y las relaciones de género. Ver Monserrat, Moreno, *op. cit.*, surpa nota 42.

⁴⁵ Ver Germaine, Borcelle, "La igualdad de oportunidades para las jóvenes y las mujeres" en *La enseñanza técnica, la formación profesional y el empleo*, UNESCO, Serbal, París, 1983. p. 52.

mecánica, no se han preparado para recibir a mujeres.⁴⁶

La orientación vocacional es discriminatoria hacia las mujeres. Éste es un serio problema en el sistema educativo mundial, pues la orientación vocacional que se proporciona en las escuelas, brinda “una orientación sistemática para todos los muchachos, abierta a todas las profesiones, y la orientación de las chicas – cuando existe– limitada a los empleos que se les quiere reservar, poco remuneradores, muy pronto saturados y poco prometedores”.⁴⁷ En consecuencia, la educación y la orientación profesional llevan a las mujeres hacia los sectores profesionales peor pagados.

EL SISTEMA ECONÓMICO

Es importante señalar que los valores y creencias que sostienen el papel femenino en la sociedad actual han tenido una genealogía de siglos, la que en el origen está relacionada con la aparición de la necesidad de perpetuar posesiones materiales, que se apoya en reconocer como línea de parentesco al padre y abandona el matriarcado.

En las sociedades modernas, en el capitalismo del siglo XX, el papel de la mujer cambió por efecto de la guerra entre las potencias. Este es un cambio que tiene lugar solamente en los países desarrollados, pero tiene también un efecto demostración, en el sentido de que creó valores nuevos sobre el papel de las mujeres. El cambio consistió en que la producción masiva o industrial exigía mano de obra, que faltó cuando la mayoría de los hombres fue a las dos Guerras Mundiales, lo que provocó que se dejara de lado el conjunto de valores sobre el

⁴⁶ Germaine Borcelle estudia la situación educativa de la mujeres en el mundo. Para el caso de México el estudio de Teresa Bracho González, *Política y cultura en la Organización educativa: la educación tecnológica industrial en México*, Tesis doctoral, El Colegio de México, México, 1991; nos ilustra acerca de las políticas en educación y evidencia la falta de atención específica a mujeres.

papel de las mujeres y, a la larga, la situación condujo a una nueva forma de asumir el papel económico de la mujer, pero no desmanteló del todo el sistema de creencias respecto a su condición de ama de casa como principal tarea.

En los países atrasados, se importó en parte el nuevo modelo cultural, pero con una lógica propia, ya que las estructuras económicas de la industrialización atrasada y dependiente, traducidas en pobreza, obligan a las mujeres a participar en el trabajo asalariado, para completar el ingreso familiar.

Por otro lado, en el sistema económico, cuando las mujeres entran al *mercado de trabajo* se dan cuenta de que está segmentado,⁴⁸ con segregación ocupacional,⁴⁹ que se manifiesta en un sentido vertical, donde los puestos altos están ocupados básicamente por hombres, y en un sentido horizontal, donde ciertos oficios y empleos están divididos en masculinos y femeninos. Además el mercado de trabajo se caracteriza también por su carácter discriminatorio. Hay un trato y un pago diferenciado a hombres y mujeres, —en detrimento de las mujeres— aunque realicen las mismas tareas.⁵⁰

La educación desigual que las mujeres reciben desde pequeñas hace que su entrenamiento y calificación laboral sea precisamente para los empleos catalogados como femeninos. La única manera de recuperar la división del trabajo entre los sexos es cambiando el contenido y estilo de la educación, sólo una sociedad que condene y rechace la división sexual del trabajo, y que con reformas jurídicas, políticas y sociales logre una educación científica y humana se podrá eliminar la discriminación.⁵¹ Por ello también el mayor porcentaje de mujeres que

⁴⁷ *Ibid.*, p. 39.

⁴⁸ La segmentación en el mercado laboral implica que hay un segmento superior donde se colocan los mejores puestos, bien pagados, buenas condiciones de trabajo, posibilidades de avance y estabilidad en el empleo. Mientras el segmento inferior incluye los peores puestos, mal pagados, pésimas condiciones de trabajo, pocas posibilidades de avance e inestabilidad en el empleo. Ver María de Lourdes, Barón León, *De la segmentación a la discriminación. Incorporación de la fuerza de trabajo femenina a la agricultura comercial de la región Zamora, Michoacán*, El Colegio de Michoacán/Centro de Estudios Rurales, México, 1991.

⁴⁹ Ver Jennifer, Cooper, *Fuerza de Trabajo Femenina Urbana en México*, Vol. I y II, Porrúa-UNAM, México, 1989.

⁵⁰ Ver María de Lourdes, Barón León, *De la segmentación a la discriminación. Incorporación de la fuerza de trabajo femenina a la agricultura comercial de la región Zamora, Michoacán*, El Colegio de Michoacán/Centro de Estudios Rurales, México, 1991.

⁵¹ Elisa, Aventura, "La división del trabajo y la desigualdad entre los sexos", en *Las trabajadoras y la sociedad*, OIT, Suiza, 1976.

trabaja remuneradamente se concentra en el llamado sector servicios, pero los llamados oficios "femeninos" reciben menor remuneración salarial.⁵² Es decir se viola el convenio internacional del trabajo sobre igualdad de remuneración, convenio núm. 100 que habla de salario igual a trabajo de igual valor.⁵³ Este derecho ha sido promovido por numerosos organismos como la OIT, ONU y ha sido ratificado por conferencias mundiales y gobiernos, sin embargo en la práctica esta igualdad no es respetada.⁵⁴

La promoción laboral es también difícil para las mujeres. Esto en parte se debe a que éstas acceden menos que los hombres a la educación escolarizada básica y a la capacitación, debido a la carga de responsabilidades familiares que aún sigue siendo fundamentalmente suya. Otro factor ha sido la actitud proteccionista tanto de leyes internacionales como de disposiciones legales nacionales, mismas que han mantenido al contingente femenino sin posibilidad de ejercer ciertos oficios considerados "peligrosos", pero que curiosamente suelen recibir alta remuneración.

VALORES, MATERNIDAD Y TRABAJO

En términos de las diferencias biológicas, en particular la maternidad, marca una gran diferencia entre hombres y mujeres. El problema, dice Lamas, no es la diferencia, sino la forma en que ésta se valora y jerarquiza en la sociedad. A las mujeres se les da un trato discriminatorio, mientras los varones gozan de mayor prestigio social.

⁵² Al respecto Susan P. Jaekes realizó para el Instituto internacional de investigaciones y capacitación de las Naciones Unidas para la promoción de la mujer (INSTRAW) una investigación en la que se ratifica la existencia de estos problemas. Ver Susan P. Jaekes, *La mujer y la economía mundial*, Siglo XXI, México, 1967, 205 pp.

⁵³ Sullenet, Eveyne, "Igualdad de remuneración entre hombres y mujeres en los Estados de Europa miembros de la CEE", en Elisa, Aventurin, *Las trabajadoras y la sociedad*, OIT, Suiza, 1976.

⁵⁴ Pocos son los Estados que tratan de hacer cumplir el pago igual a trabajo de igual valor. "Las diferencias salariales son a veces tan flagrantes que suelen dar motivo a reclamaciones y recursos ante las autoridades laborales e incluso ante las organizaciones internacionales. Ver Borcelle, Germaine *op. cit. supra*, nota 39, p. 51.

La maternidad es otro factor que obstaculiza la promoción laboral femenina; la duración de los embarazos y los permisos que son requeridos por las mujeres para la crianza infantil crean la falsa idea de que la fuerza de trabajo femenina no es apta para promociones laborales.

Existen investigaciones que hacen hincapié en el efecto inhibitor que el trabajo doméstico y las tareas destinadas a la crianza infantil, ocurridas al interior de las familias, ejercen en la participación de las mujeres en la esfera productiva, en particular en la capacitación para conformar y desarrollar exitosamente proyectos productivos.⁵⁵

Por ello la condición de la mujer, tiene una dimensión individual, porque ella tiene que cumplir las tareas de la maternidad, pero también tiene una dimensión social y económica, porque ese proceso conduce a asignarle un lugar en la pobreza y la violencia o en la discriminación laboral, según la clase social y el tipo de país del que se trate. Es decir, el hecho de ser madres implica que las mujeres sean marginadas de la vida económica.

Estas dos dimensiones crean un círculo, que consiste en que a nivel individual ocurre la formación de una autoestima y una dinámica familiar, a veces violenta, perpetuadas por el acceso restringido a la educación escolarizada, lo que a nivel económico y social se refuerza porque la industrialización con su producción en serie y consumo masivo incorporó a las mujeres valorándolas como fuerza de trabajo que sustituye al trabajo masculino, pero no les da valor como personas.

En el mundo llamado "en vías de desarrollo" además, al no haberse transformado las formas atrasadas de producción, no se abandonan tampoco los patrones culturales tradicionales, pero al ocurrir la industrialización y urbanización heterogénea, se yuxtaponen los patrones y valores tradicionales, con formas de

vida "modernas", propias de las economías industrializadas, pero en la situación caracterizada como heterogeneidad estructural, que implica condiciones de pobreza, bajo nivel de escolaridad y un confinamiento de las mujeres a su papel tradicional.

CAPACITACIÓN, SISTEMAS ESCOLARES Y EMPLEO

Al desarrollarse la industria, evolucionan los mecanismos de formación para el trabajo hacia la educación escolarizada a través de la capacitación, pero también se requiere la formación de habilidades básicas como la lecto-escritura, al hacerse más complejos los aparatos productivos. El resultado es que el sistema escolar sustituyó, por lo menos en parte, a los gremios feudales que formaban a los aprendices directamente en el taller.

Los sistemas escolares surgieron para transmitir conocimientos, la cultura y la ideología, así como especialidades o profesiones, y cuando se expande la gran industria con el consumo de masas, incorporan la capacitación y el adiestramiento, pero con un problema: requieren de instalaciones para la enseñanza de destrezas específicas de procesos productivos o de oficios diversos, y también requieren de vinculación de la empresa con la escuela, para la definición de esas destrezas porque de lo contrario, los egresados del sistema escolar, no pueden desempeñar el trabajo requerido por los procesos productivos. Entonces, en un proceso de capacitación para el trabajo, y más para la organización de una unidad productiva o empresa, el sistema escolar debe asegurarse de que se está logrando el aprendizaje de las habilidades, destrezas y conocimientos necesarios.

⁶⁶ Ver Cressida S. Mc. Kean, "Empresas pequeñas y microempresas. Su eficacia e implicaciones para la mujer", en Berger

La formación de los recursos humanos, ha sido preocupación constante desde los orígenes de la gran industria⁵⁶ y por ello es un tema que se está tomando muy en serio en muchos países, y de ahí que, "los sistemas de capacitación se estén modernizando y se les está dando la importancia que tradicionalmente no tenían, razón por la cual se está tomando la capacitación para el trabajo de manera permanente, y como proceso esencial para la transformación productiva".⁵⁷

A nivel de políticas del gobierno mexicano encontramos la presentada en el marco del Programa Internacional "Más y mejores empleos para las mujeres".⁵⁸ Este programa es la contribución específica de la Organización Internacional del Trabajo para la ejecución de las propuestas de la IV Conferencia Mundial de la Mujer (Beijing 1995) también para lograr la prioridad de la OIT en el sentido de brindar igualdad de oportunidades y de trato para los hombres y las mujeres. Muestra el interés por hacer valer los convenios de la OIT núm. 100 por igual remuneración a trabajo igual y el convenio núm. 111 contra la discriminación en el empleo.

A nombre del gobierno mexicano Dulce María Sauri, titular en ese momento (1998) del Programa Nacional de la Mujer, presentaba los objetivos que se proponían:

- "Fortalecimiento del Programa Nacional de la Mujer para cumplir su objetivo de sensibilizar a los funcionarios y funcionarias de alto nivel, a los planeadores y ejecutores de políticas y programas gubernamentales, para introducir el enfoque de género, de tal manera que esto incida de

y Buvinic, *La mujer en el sector informal. Trabajo femenino y microempresa en América Latina*, Nueva Sociedad, Quito, Ecuador, 1988.

⁵⁶ Para la Comisión Económica para América Latina (CEPAL) esta preocupación es evidente, pues en su propuesta sobre transformación productiva con equidad, se señala un conjunto de políticas que tienden a apoyar la inserción internacional de los países. Su representante Irma Arragada señala la importancia de desarrollar una política tecnológica y de capacitación de mano de obra. Ver Irma, Arragada, "Mujer y nuevas tecnologías", en Virginia Guzmán, et. al., *Una nueva lectura: Género en el desarrollo*, Ediciones Entre Mujeres Flora Tristán, Lima Perú, 1991, p. 246.

⁵⁷ Alatorre Reynoso, Catalina, *La Educación Basada en Competencias*, Tesis de Licenciatura, ENEP Acatlán, UNAM, México, 2001.

⁵⁸ OIT, et. al., *Más y mejores empleo para las mujeres en México. Memoria del Seminario Nacional Tripartita para el análisis del plan de acción*, OIT, SG, SRE, STYPS, PRONAM, México, 1998.

manera positiva en la creación de más y mejores empleos para las mujeres.

- Fortalecimiento del Servicio Nacional de Empleo, del Programa de Becas de Capacitación para Desempleados (PROBECAT) y del Programa Calidad Integral y Modernización (CIMO).
- Fortalecimiento del Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral (CONOCER), con la creación del Comité de Servicios Comunales y Sociales, para la normalización y certificación de la competencia laboral de las mujeres en estos servicios, con el fin de mejorar su acceso al mercado laboral.
- Fortalecimiento de los CECATI's y el INEA, de la Secretaría de Educación Pública, a partir de que se incorporen y apliquen la perspectiva de género y la igualdad de oportunidades.
- Mejoramiento de las condiciones y relaciones laborales de las trabajadoras de la industria maquiladora; de su nivel de instrucción, del conocimiento de sus derechos y de su capacidad de organización. De los empresarios se espera que contribuyan apoyando los programas de educación, salud y seguridad e higiene para las trabajadoras, lo cual redundará en la elevación de la productividad con equidad, y mejorará sustancialmente las relaciones obrero-patronales en este sector.
- Incremento en la cobertura de los programas de la Banca de Desarrollo para apoyar a las microempresarias, una vez que hayan sido reorientados con la perspectiva de género y la promoción de la igualdad de oportunidades en el sector financiero".⁵⁹

⁵⁹ Dulce María, Sauri Riancho, "Presentación del Plan de Acción 'Más y mejores empleos para las mujeres en México'", en *Más y mejores empleo para las mujeres en México. Memoria del Seminario Nacional Tripartita para el análisis del plan de acción*, OIT, SG, SRE, STyPS, PRONAM, México, 1998. p.13.

Dentro de este mismo seminario gubernamental un balance presentado por la Secretaría del Trabajo a través de su subsecretario "B", Lic. Pablo Reyes Pruneda nos advertía acerca de la existencia de "sesgos" hacia las mujeres dentro de los servicios de capacitación ofrecidos a la población a través de CONALEP, CECATI'S, CEBETI's y otras en convenio con el programa de becas PROBECAT de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Reyes Pruneda señalaba: "...a través de esos servicios se ha procurado que –como ellos ofrecen los cursos de capacitación en la modalidad escolarizada en conjunción con las instituciones del Sistema Nacional de Educación Tecnológica de la Secretaría de Educación Pública– en los cursos correspondientes se elimine cualquier sesgo en contra de las mujeres, tanto en la admisión como en el desarrollo de los propios cursos. Sabemos que estos sesgos existen y hemos intentado que desaparezcan por completo, de forma que las mujeres estén en las mismas condiciones que los varones para tener acceso a los cursos y poder aprovecharlos en la modalidad escolarizada".⁶⁰

En cuanto a la inserción femenina en la educación técnica llama la atención que los datos acerca de la matrícula escolar en educación media superior (97-98), de las diversas opciones que ofrece el Sistema Tecnológico es clara la preferencia de las estudiantes por carreras típicamente femeninas y la concentración de varones en opciones tradicionalmente asociados al trabajo masculino.

Mientras en Mecánica Automotriz había 9,104 hombres registrados y sólo había 95 mujeres, en Confección de ropa se encontraban anotadas 10,042 mujeres y ningún hombre.

En electromecánica había 26,063 hombres y 1,664 mujeres; en Electrónica 20,109 hombres y 2,234 mujeres. Para Secretariado Ejecutivo había 324 hombres

⁶⁰ Pablo, Reyes Pruneda, "Política laboral y equidad de género", en *Más y mejores empleo para las mujeres en México. Memoria del Seminario Nacional Tripartita para el análisis del plan de acción*, OIT, SG, SRE, STyPS, PRONAM, México, 1998, p 23.

y 7,780 mujeres.⁶¹

El comportamiento cultural en torno a la oferta educativa tiende a fortalecer la división del trabajo entre los sexos.

La historia de la educación técnica en México nos permite ver que la política de género no ha sido incorporada sino hasta fechas recientes y pareciera que aún no de manera sistemática.⁶²

EMPLEO

Cabe señalar que en el proceso de globalización actual, en los países de América Latina hay crecimiento de la pobreza, del desempleo y subempleo, que obedecen a varios factores, entre los cuales según Carlos Vilas⁶³ se encuentran los siguientes:

- a) Cambia la relación empleo-producto, de modo que aun cuando aumente el producto, no lo hace el empleo, que además ha dejado de ser un medio de acceder al bienestar
- b) "El crecimiento del sector informal agrava la redundancia de los empobrecidos..." "... los desempleados no son necesarios para el funcionamiento del capitalismo, son reserva de nada" y por ello no es necesaria su formación para el trabajo.

⁶¹ Dulce María, NIETO, "Política educativa y equidad en la formación de recursos humanos", en *Más y mejores empleo para las mujeres en México. Memoria del Seminario Nacional Tripartita para el análisis del plan de acción*, OIT, SG, SRE, STyPS, PRONAM, México, 1998, pp. 30-31.

⁶² Teresa, Bracho González, *Política y cultura en la Organización educativa: la educación tecnológica industrial en México*, Tesis doctoral, El Colegio de México, México, 1991.

⁶³ Carlos, Vilas, "Seis ideas falsas sobre la globalización", en Saxe-Fernández, John. *Globalización: Crítica a un paradigma*, UNAM-Plaza&Janés, México, 1999.

Esta situación refleja la brecha tecnológica, que requiere de una especialización muy profunda, que segmenta al mercado de trabajo, de modo que son necesarios cada vez mayores conocimientos y habilidades en la fuerza de trabajo que forma parte de la dinámica económica. Esto significa que la marginación que padecen los grupos de baja o nula calificación para el trabajo, implica que no pueden aspirar a ingresar a la vida productiva, solamente como resultado de su capacitación, deben existir mecanismos que promuevan la absorción de la fuerza de trabajo, que en este momento son muy pocos, debido a la rápida innovación tecnológica que puede prescindir de grandes volúmenes de fuerza de trabajo.

Lo anterior explica el florecimiento del sector informal y de la promoción al establecimiento de micro y pequeñas empresas, como una alternativa de autoempleo, en el que también se requiere de capacitación y especialización, como herramienta indispensable para enfrentar el mercado altamente competitivo.

ESTABLECIMIENTO DE EMPRESAS

Tomando en cuenta lo anterior, la naturaleza de una empresa, por pequeña que sea, es la de una organización, cuya misión es, desde el punto de vista económico obtener ganancias y por eso, cumple además de la función de producir bienes y servicios, con realizar en un mismo espacio, operaciones que de no organizarse, se harían de manera separada, con mayores costos.⁶⁴

Organizar una empresa por tanto, es un proceso complejo que demanda conocimientos específicos para administrar y organizar los procesos, además de un flujo financiero que se debe hacer rendir. Por otro lado, para iniciar una

⁶⁴ Este análisis se basa en los planteamientos del pionero en la Teoría de la Empresa, ganador del premio Nobel, Ronald H. Coase, en su artículo "The Nature of Firm", en *Económica*. Vol. 4, México, 1937.

empresa productiva, que al principio produce en pequeña escala (en la mayoría de los casos de organización familiar), es indispensable partir de conocimientos mínimos para la organización de las responsabilidades, la administración de recursos y sobre todo, garantizar la calidad de los servicios o bienes que ofrece. Una empresa es un sistema porque los elementos que la componen deben estar coordinados entre sí para lograr sus resultados. Para Touraine la empresa ha "...adquirido, en los estudios económicos, una autonomía creciente, al mismo tiempo que las ciencias sociales empezaban a describir el funcionamiento de las grandes organizaciones, en las que se plantean difíciles problemas de comunicación y de mando, de integración y de cohesión".⁶⁵

Para Jacques Lobstein una empresa es un centro de contabilidad. La empresa resultado de una iniciativa económica, es un centro de contabilidad, posee bienes, tiene créditos y deudas que traducen la situación activa y pasiva de su balance. Compra, transforma, vende; su actividad se traduce en una cuenta de exportación.⁶⁶

La empresa tiene entre sus principales funciones:

a) Definición de sus fines; b) elección de los medios humanos, técnicos, financieros, que se extiende hasta la definición de los niveles y normas de fabricación y de trabajo; c) el arbitraje, que incluye coordinación de actividades y buenas comunicaciones, incluidos resolución de conflictos; d) control del funcionamiento técnico y humano de la empresa, incluida la evaluación y sanción de errores; e) preparación del futuro mediante estudios de mercado, investigación técnica y formación profesional.

La dirección de una empresa es la gestión de un sistema complejo de medios técnicos y humanos, guiada por fines económicos y ciertas condiciones

⁶⁵ Alain, Touraine, "Poder y decisión de la empresa", en Friedmann, Georges y Pierre Naville, *Tratado de sociología del trabajo II*, FCE, México, 1961, p. 9.

⁶⁶ Jacques, Lobstein, "Estructura y organización de la empresa", en Friedmann, Georges y Pierre Naville, *Tratado de sociología del trabajo II*, FCE, México, 1961, p. 47.

sociales.⁶⁷

De acuerdo con lo anterior, la formación de microempresas adquiere una lógica propia, constituyendo una actividad en la que tampoco existe la idea de que sea una actividad de mujeres, de tal manera que es un campo de actividad económica nuevo para las mujeres capacitadas, igual que los oficios no tradicionales.

Sin embargo en la medida que la importancia económica de la empresa es cada vez mayor se presenta como un ámbito en el cual las mujeres debieran incursionar.

Entre los objetivos de la EMONT estuvieron:

- "Mayor calificación y por ende mayor salario, colocando a sus egresadas en posición de competir en condiciones más favorables en el mercado de trabajo.
- Una mayor autoestima y confianza en su papel indispensable e irreversible de ser obreras. Creemos que la ambigüedad frente a sus actividades extradomesticas que todas las mujeres presentan en diferentes grados, se debe en parte al carácter no calificado y mal pagado de los trabajos realizados por ellas.
- Rompimiento del ciclo "de madre a hija" –la transmisión intergeneracional de la jefatura del hogar– de trabajar por cuenta propia, embarazo adolescente y pobreza.
- Cambio en el concepto de género existente –la masculinidad y la femeneidad son reproducidas y reforzadas una en relación con la otra– mediante el trabajo. Si queremos cambiar el concepto de género existente para eliminar la discriminación actual en contra de las mujeres, tenemos que empezar cambiando la división sexual del trabajo actual, (lo

⁶⁷ Alain, Touraine, *op. cit. supra nota*, 59, p. 46.

que constituye el trabajo femenino y masculino) tanto en el interior como en el exterior del hogar. La forma más explícita y concreta de empezar es dando a las mujeres el entrenamiento técnico y el adiestramiento en trabajo no tradicionales de su sexo.

- Mayor flexibilidad a las mujeres frente al cambio tecnológico. En el contexto de la llamada modernización de México, si las mujeres no asumen, y si no tienen una capacidad técnica, van a seguir relegadas a las ocupaciones femeninas de menor paga y prestigio tal como sucedió con las operadoras "recicladas" de Teléfonos de México.
- La creación de microempresas con mujeres a la cabeza. La subcontratación, como parte del proceso de la globalización económica, coloca a la pequeña empresa en un situación especial con posibilidades de crecimiento. Micro-empresas de mujeres pueden ser una realidad si encontramos los caminos adecuados para su capacitación y formación integral".⁶⁸

ESFUERZOS HACIA EL CAMBIO

Algunas propuestas han sido elaboradas por organismos internacionales⁶⁹ con el objetivo de mejorar las condiciones de vida y de trabajo de las mujeres.

*Las medidas antidiscriminatorias*⁷⁰ más importantes que se han propuesto son:

⁶⁸ Proyecto de EMONT, MUTUAC-MAS, México, 1993.

⁶⁹ La primera Conferencia Mundial de la Mujer (1975), la Organización Internacional del Trabajo (1975), la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979).

⁷⁰ Se entiende por medidas antidiscriminatorias "el conjunto de correctivos y soluciones normativas, jurídicas y comunicativas destinadas a corregir las desigualdades existentes y a prevenir su aparición en el futuro", María, Lamas, *Igualdad de oportunidades y acción afirmativa en el ámbito laboral: experiencias en algunos países*, mimeo, México, 1995.

Eliminar todas las formas de discriminación hacia las mujeres, en general y, específicamente, en el mundo laboral, mediante la igualdad de oportunidades y de trato. Si bien ésta disposición es importante, los gobiernos y organismos internacionales se dieron cuenta de que no bastaba con declarar la igualdad de trato y de oportunidades. Ésta no se daba en la realidad y mucho menos en el espacio laboral, puesto que la discriminación hacia las mujeres se origina en la familia. El trato laboral igualitario dado a personas desiguales socialmente genera más desigualdad.

Bajo estas consideraciones, en 1983, el gobierno noruego afirmó que no se podía obtener la igualdad entre hombres y mujeres solamente prohibiendo los tratos discriminatorios, había que corregir la diferencia proporcionando ventajas en determinados campos a las mujeres.

Así surgen las acciones afirmativas o acciones positivas, que podemos definir como "conjunto de medidas destinadas a corregir las diferencias de trato social entre hombres y mujeres", son además "medidas especiales de carácter temporal, encaminadas a acelerar la igualdad de hecho entre hombres y mujeres".⁷¹

Los programas de acción afirmativa se empezaron a aplicar en el campo laboral, propiciando la entrada de mujeres a todos los puestos de trabajo, incluidos los tradicionalmente ocupados por varones; promoviendo una mayor y mejor capacitación para las mujeres; también se propugna por una revalorización de los trabajos femeninos a través de ajustes salariales que incrementen los montos que reciben los oficios "femeninos", así como mediante el valor comparable.⁷²

El valor comparable es una propuesta mediante la cual se busca adjudicar a los trabajos realizados por las mujeres un valor salarial alto a partir de comparar la

⁷¹ María Lamas, *op. cit.*, *supra*, nota 33.

⁷² El valor comparable es un procedimiento mediante el cual se busca revalorar los oficios considerados femeninos. Se establece una comparación entre ocupaciones "masculinas" y ocupaciones "Femeninas" y, con base en ciertos rubros, establecidos por la OIT, se le asigna un puntaje a cada ocupación. Ver Jennifer Cooper, *Fuerza de Trabajo Femenina Urbana en México*, Vol. I y II, México, Porrúa-UNAM, 1989.

necesidad que la empresa o el patrón tiene de ellos. También ha logrado aceptación la propuesta de formar a las mujeres para ocupar oficios tradicionalmente desempeñados por los varones.⁷³ Los países desarrollados han puesto en práctica ésta recomendación y existen resultados importantes, por ejemplo, en Estados Unidos no había hasta fecha muy reciente ninguna mujer trabajando como obrera en las minas, "actualmente hay ya 2574 y su número va en aumento".⁷⁴

Las relaciones de género en el mundo del trabajo muestran su mayor expresión en la dificultad para que hombres y mujeres desempeñen cualquier oficio, el que más les agrade. La experiencia de capacitación a mujeres en oficios tradicionalmente considerados masculinos forma parte de las iniciativas que organismos mundiales como la ONU han recomendado para contribuir a cambiar las relaciones de género.

Las Naciones Unidas han desempeñado un papel preponderante en la incorporación de cuestiones relativas a la equidad de género en las actividades principales desde las Conferencias en México, Nairobi, hasta el Foro de Beijing. Para su implementación la ONU cuenta con programas específicos como UNIFEM, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), Fondo de Población de las Naciones Unidas (FNUAP). La ONU, además influye en otros organismos internacionales como la OIT y el Banco Mundial.⁷⁵

Aunque las categorías y los marcos conceptuales emanados de los estudios de género, y la sociología del trabajo se encuentran en constante desarrollo, el avance logrado hasta hoy nos permite acercarnos al análisis de una experiencia técnica ofrecida por la EMONT.

⁷³ Un ejemplo de ésta política es una experiencia en Chile, ver Borcelle, Germaine, *op cit.*, *supra* nota 39, p. 76.

⁷⁴ Borcelle Germaine, *op cit.*, *supra* nota 39, p. 102.

⁷⁵ Ver Karina, Constanlino, "Organismos de las Naciones Unidas: Estrategias para lograr la equidad de género", en Eva, Friedlander (Editora), *Miremos al mundo a través de los ojos de las mujeres. Discursos pronunciados en sesión plenaria ante el Foro de ONG sobre la mujer en Beijing 1995*, NGO Forum on Women, Beijing '95 Inc., Nueva York, Estados Unidos, 1996.

Dicha experiencia se desarrolla en México, formando parte de un contexto mundial en el cual están presentes acciones en pro de la equidad de género. Tales acciones parten del reconocimiento de la desigualdad social entre hombres y mujeres que se deriva de las relaciones de género y se han expresado durante décadas en esfuerzos gubernamentales y también desde la sociedad civil organizada que buscan integrar a las mujeres al desarrollo.

En el siguiente capítulo veremos los distintos enfoques adoptados a nivel mundial sobre el desarrollo y el papel que deben ocupar las mujeres en el mismo, éstos han sido diseñados en numerosas reuniones y conferencias mundiales de las cuales retomamos las más reciente que se refieren a género y educación, género y derechos reproductivos y género y derechos generales de las mujeres.

Los resolutivos de organismos mundiales tienen también su aplicación en el plano nacional, adoptando el carácter de programas y políticas específicas, mismas que también forman parte del siguiente apartado de esta tesis.



Capítulo 1

LA PROMOCIÓN DE LA CAPACITACIÓN A
MUJERES EN OFICIOS NO TRADICIONALES DE
SU SEXO: UNA APUESTA HACIA LA
CONSTRUCCIÓN DE UNA POLÍTICA PÚBLICA



El presente trabajo, como ya se dijo, es el registro de la experiencia de un grupo experimental de setecientas mujeres, quienes recibieron capacitación técnica en escuelas públicas del sistema de educación media mexicana en oficios tradicionalmente desempeñados por varones. Dicha experiencia se llevó a cabo en el período comprendido entre 1994-2000, en la Ciudad de México y en los estados de México y Morelos.

Los objetivos de la EMONT van encaminados a contrarrestar la división sexual del trabajo y a influir para que en México se instrumenten políticas públicas de equidad de género en el mundo de la capacitación y del trabajo. Esta experiencia es pionera, no sólo para México, sino también para América Latina, pues abundan los procesos productivos y de capacitación a mujeres latinoamericanas, pero en oficios tradicionales como costura, repostería, tortillerías, envasado de alimentos, estudios secretariales, etc., actividades que no desafían la segregación ocupacional y la división del trabajo por sexos.

Instrumentada por MUTUAC-MAS, una organización no gubernamental, la escuela (EMONT) se inscribe en un contexto de preocupación mundial por la creciente feminización de la pobreza,¹ la desigualdad y la inequidad, sobre todo en países con menor desarrollo.

Esto ha llevado a que organismos internacionales como la ONU, con sus diferentes instancias (UNIFEM, UNESCO, etc.) realicen conferencias mundiales y emitan recomendaciones a los gobiernos para que instrumenten políticas públicas a favor de la equidad de género. Un claro ejemplo del soporte brindado a estas recomendaciones lo tenemos en el discurso de la representante del Banco Mundial dentro del Foro de ONG's en Beijing, China, en 1995, Minh Chau Nguyen que decía: "... como funcionaria del Banco Mundial, hablo en nombre de una institución que está evolucionando y llegando a las necesitadas y que desea contribuir al adelanto en la condición de las mujeres ...", "... tres razones

incontestables para que el Banco Mundial considerara la perspectiva de género como clave para el crecimiento económico y la reducción de la pobreza. En primer lugar, se reconoce ahora que al afirmar que las inversiones en las mujeres son rentables se alude a hechos económicos plenamente comprobados, y no a opiniones emocionales ...”, “Invertir en las mujeres asegura la calidad y la sustentabilidad del crecimiento, y garantiza el bienestar de las futuras generaciones y la perduración del medio ambiente de vida”².

Nguyen continuaba su discurso afirmando que “durante la última década, el Banco Mundial ha triplicado sus préstamos para el desarrollo humano, pues ha pasado del 5 al 15%. “Somos la institución financiera internacional que mayores recursos destina a los sectores de educación, salud, nutrición y planificación de la familia, y el 50% de nuestros proyectos beneficiaron a las mujeres”. El Banco Mundial, argumentaba la funcionaria “...ha logrado un programa de microempresas por un monto total de 200 millones de dólares”. La mayoría de beneficiarios de este programa serán mujeres³.

A estas instituciones internacionales les preocupan de manera particular los rubros de educación y empleo, pues se ha comprobado que a mayor educación, disminuye el número de hijos y las mujeres pueden acceder a mejores empleos. Con ello se revierte la transmisión generacional de la pobreza.

Esta preocupación de la organización de las Naciones Unidas viene de varias décadas atrás. A la fecha contamos con una larga trayectoria de planificación e instrumentación de políticas públicas desde la perspectiva de brindar oportunidades a las mujeres para sumarlas al desarrollo. También los países más poderosos han instrumentado políticas de cooperación internacional. Ésta es una práctica que busca contribuir al desarrollo de los países que se

¹ UNIFEM, *¿Cuánto cuesta la pobreza de la mujeres?*, Oficina Regional para México, Centro América y el Caribe, Belice, 1995.

² Nguyen, Chau Minh, “La inclusión de cuestiones de género en el programa del Banco Mundial” en Eva Friedlander (Editora), *Miremos al mundo a través de los ojos de la mujeres. Foro de ONG's, sobre la mujer. Beijing, 1995*, ONU, New York, 1996, pp. 239-240.

³ *Idem*.

encuentran en desventaja económica o en situación de extrema pobreza.

Las acciones de cooperación reciben cada vez más la influencia de la visión de género. Estas adoptaron diferentes estrategias a lo largo de su existencia y dan prioridad a sujetos y programas, dependiendo del análisis que se realice acerca de las causas que originan pobreza y falta de desarrollo. Distintos programas, se han instrumentado a lo largo de décadas en capacitación o proyectos productivos dirigidos a las mujeres, pues reconocen una tendencia mundial a la feminización de la pobreza⁴. Como ejemplos tenemos el Programa de asistencia del Banco Interamericano de Desarrollo, el Programa de asistencia a proyectos en zonas rurales y urbanas de la Agencia para el Desarrollo Internacional (AID). También están programas como el Banco Mundial de la Mujer, Mude de Dominicana. Así como el Proyecto de desarrollo del Banco Mundial en el Salvador⁵, entre otros.⁶ Para México encontramos también varios programas tanto en el medio urbano como en el rural.⁷

En este capítulo hacemos un breve resumen de los enfoques de planificación que durante décadas han instrumentado diversos organismos internacionales en busca de revertir la pobreza femenina y propiciar su incorporación al desarrollo. Esto es con el propósito de ubicar la experiencia de la EMONT, dentro de los esfuerzos de la planificación mundial y especialmente dentro de uno de los enfoques emanados de ésta: el enfoque de la equidad.

Asimismo se ofrece una síntesis de las recomendaciones emanadas de algunas de las más recientes conferencias mundiales temáticas realizadas por la Organización de Naciones Unidas, que incluyen la problemática de la inequidad de género. El conjunto de resoluciones que surgen de estas conferencias y su importancia sirven de fundamento para que la experiencia de la EMONT haya

⁴ UNIFEM, *op. cit. supra*, nota 1.

⁵ Lycette y White, "Acceso de la mujer al crédito en América Latina y el Caribe", en Margarite Berger y Buvinic Mayra (Compiladoras). *La mujer en el sector informal. Trabajo Femenino y microempresas en América Latina*, Nueva Sociedad, Quito, Ecuador, 1986, pp. 35, 37 y 53.

⁶ Para más información ver Lycette y White, "Acceso de la mujer al crédito en América Latina y el Caribe", en Margarite Berger y Buvinic Mayra (Comp.), *La mujer en el sector informal. Trabajo Femenino y microempresas en América Latina*, Nueva Sociedad, Quito, Ecuador, 1988.

⁷ Ver Ana María, Fernández, *Mujeres empresarias. Educación y rentabilidad en la empresa social*, GEM, México, 1995; y GEM, *Construyendo un nuevo poder. Centros regionales de capacitación para la mujer*, GEM, México, 1999.

encontrado apoyos del gobierno mexicano a través de sus instituciones del trabajo y de educación tecnológica y de agencias internacionales de cooperación.

Se hace también un recuento de las políticas instrumentadas por los gobiernos mexicanos en torno a las mujeres, para constatar que a pesar de dichas políticas y la definición en el discurso de revertir la desigualdad y la discriminación hacia las mujeres, los planes y programas creados no han abordado la problemática de la división sexual del trabajo.

1.1 DEBATE INTERNACIONAL SOBRE DESARROLLO

Se ha desarrollado un intenso debate acerca de cuáles deben ser las estrategias, metodologías y formas de planificación que los gobiernos y las instancias internacionales tienen que poner en marcha para resolver los problemas de las mujeres en el mundo. En este debate han participado numerosas académicas, investigadores y organismos internacionales a través de sus planificadores, organismos no gubernamentales y gobiernos. El objetivo de todos ha sido acertar en el diseño e instrumentación de políticas públicas eficaces para detener el empobrecimiento de las mujeres y la transmisión intergeneracional de la pobreza.⁸

Así mismo se busca encontrar los mecanismos adecuados para que las mujeres se beneficien del desarrollo. Es un debate en el que está inmersa la dificultad de aceptar, asimilar e incorporar la concepción de género. El excelente trabajo de Caroline Moser nos es de gran utilidad para presentar en ésta tesis un resumen de la evolución de ese debate que se expresa en distintos enfoques que se abordarán a continuación.

Antes queremos dejar claro que dentro de las recomendaciones para solucionar la situación de discriminación y subordinación femenina se sugiere que

las mujeres deben acceder entre otras cosas a:

- a) La capacitación, pues ésta puede ser la fuente de un cambio radical para que las mujeres asuman nuevas y mejores calificaciones laborales y con ello accedan a mejores ingresos económicos y a una mejor calidad de vida.
- b) La capacitación en oficios no tradicionales de su sexo, pues así no solo la mujer accede a mejores oportunidades en el mundo laboral, sino que además se estaría contribuyendo a transformar la división sexual del trabajo.
- c) El empleo, como fuente de sustento y de movilidad social.
- d) La formación de microempresas⁹, pues en ello las mujeres pueden adquirir independencia económica y mejorar su posición social y la de sus familias.
- e) El crédito¹⁰, superando las trabas legales y culturales predominantes. Con el acceso al crédito las mujeres pueden emprender actividades económicas, buscar independencia y éxito.

Algunos o todos estos factores están presentes en los enfoques, aunque con énfasis y resultados diferentes.

1.1.1 GÉNERO EN EL DESARROLLO (GED)

⁸ Para el caso de México ver GIMTRAP, *Las mujeres en la pobreza*, GIMTRAP/El Colegio de México, México, 1994.

⁹ Gina, Zabludovsky, (FCPyS/UNAM) y Julie R. Weeks (National Foundation for Women Business), mencionan datos en *Las mujeres empresarias en México. Fuerza económica emergente*: "La ascendente participación de la mujer en actividades empresariales ha despertado una creciente atención a nivel mundial. Con base en las estadísticas de distintos países, se puede apreciar que entre el 25% y el 33% de las empresas del mundo están dirigidas por mujeres que son propietarias de las mismas. Estos negocios abarcan una gran diversidad de giros y tamaños —desde el nivel "micro" hasta las compañías multinacionales— y su presencia está transformando el panorama de la vida empresarial contemporánea.

¹⁰ Gina, Zabludovsky, *Ibidem*, p. 4. "La gran mayoría de las empresas propiedad de mujeres operan sin ningún crédito bancario. Entre las entrevistadas encontramos que únicamente el 14% reciben algún tipo de crédito bancario mientras que el 86% opera sin ninguna forma de crédito. La ausencia de crédito es parte de una situación más general ya que únicamente el 20% de los propietarios entrevistados (hombres y de mujeres) reciben algún tipo de crédito. Esta situación es especialmente aguda dentro de la microempresa ya que sólo el 11% de las mismas reciben algún crédito bancario mientras que entre las medianas y grandes el porcentaje alcanza al 61%".

De 1976 a 1985 se puso a la mujer de los países del tercer mundo, en lo social y económico, en una situación de bajos ingresos. En esa década, investigadores y formuladores de políticas¹¹ se despreocuparon por ella dentro de la familia y su papel reproductivo, haciéndose énfasis en el rol productivo. Hasta entonces, imperaba un enfoque denominado **Mujer en el Desarrollo (MED)**, cuyo objetivo era incorporarla al desarrollo mediante acceso al crédito y empleo; ignorando la posición que ésta vive con respecto al varón.

Ubicar la subordinación de las mujeres en el seno de la familia, llevó a una visión emancipatoria y al mismo tiempo a un enfoque de confrontación.¹² Para Caroline Moser, en la planificación existe la tendencia de generalizar la situación de las mujeres, como:

- Que los hogares son nucleares.
- Que funcionan como unidades económicas donde hay igualdad en el control de recursos y poder de toma de decisiones en adultos, en asuntos de sostener el hogar; y
- Que en el hogar hay división del trabajo basada en el género; el hombre proveedor económico, atendiendo el trabajo productivo, la mujer como madre y ama de casa, encargada del trabajo reproductivo y doméstico.

Con dichos estereotipos no se reconoce el papel de las mujeres que son jefas de hogar, fenómeno que está creciendo en todo el mundo.¹³ Otro factor es que en los matrimonios generalmente no existe el mismo poder y decisión en la administración de recursos, aunque ellas aporten al gasto familiar su decisión es menor a la del varón.

¹¹ El término original en inglés es "Decision-makers", y se refiere al conjunto de asesores y políticos en cargos de responsabilidad en la planeación de las políticas públicas y con la capacidad para decidir su ejecución en proyectos específicos.

¹² Caroline, Moser, "Planificación de género en el tercer mundo: Enfrentando las necesidades prácticas y estratégicas de género", Virginia Guzmán, et. al., *Una nueva lectura: Género en el desarrollo*, Ediciones entre mujeres Flora Tristán, Lima, Perú, 1991.

¹³ Margarite, Berger y Mayra Buvinic (Comp), *La mujer en el sector informal. Trabajo femenino y microempresa en América Latina*, Nueva Sociedad, Quito, Ecuador, 1988, p. 16.

"La toma de decisiones –nos dice Moser– la administración y los arreglos de distribución varían según la forma de hogar y la naturaleza del 'contrato conyugal', el hogar no es necesariamente una colectividad de intereses recíprocos mutuos".¹⁴

Hombres y mujeres tienen distinto acceso a recursos y los destinan para cubrir diferentes necesidades: mientras los hombres pagan educación y vivienda, las mujeres gastan en comida y ropa.¹⁵

Desde la década de 1950 han existido enfoques de política social para la mujer, algunos buscan cubrir las necesidades prácticas de género y otros buscan atender las necesidades estratégicas de género.

Por *necesidades estratégicas de género*, entenderemos aquellas que las mujeres identifican en virtud de su posición subordinada a los hombres en la sociedad. Éstas se relacionan con división del trabajo, poder y control de género incluyendo derechos legales, violencia doméstica, igualdad en el salario y control de las mujeres de su propio cuerpo, ayudando a las mujeres a lograr más igualdad y cambiar los roles existentes.

Las necesidades estratégicas de género buscan incidir en la eliminación de la división sexual del trabajo, así como de las formas institucionalizadas de discriminación, como el derecho a la tenencia de la tierra o propiedad y acceso al crédito; el establecimiento de igualdad política; libre elección sobre la maternidad y adopción de medidas contra la violencia y el control masculino sobre la mujer.¹⁶

Por su parte, *las necesidades prácticas de género*, son las necesidades que las mujeres identifican y están relacionadas con los papeles de género que les asigna la sociedad, como el brindar capacitación, cubre una necesidad práctica de

¹⁴ Moser, *op. cit. supra*, nota 12, p. 45.

¹⁵ Clara Coria sostiene que el manejo del dinero en la pareja y en el matrimonio está estrechamente vinculada al manejo del poder. Ver Clara Coria, *El sexo oculto del dinero. Formas de la dependencia femenina*, Paidós, México, 1992.

¹⁶ Kate Young, "Reflexiones sobre cómo enfrentar las necesidades de las mujeres", en Virginia Guzmán, *et. al.*, *Una nueva lectura: Género en el desarrollo*, Ediciones entre mujeres Flora Tristán, Lima, Perú, 1991, pp. 15-53.

género pues posibilita el acceso al empleo; aunque la capacitación como medida que busca aliviar problemas puede tocar necesidades estratégicas de género dependiendo del tipo de calificación.

La capacitación en costura es conocida por la mujer y puede ser usada para ganar dinero, atendiendo una necesidad práctica de género. Sin embargo, esta capacitación no desafía la división sexual del trabajo. Para Moser, la capacitación a las mujeres en oficios tradicionalmente masculinos puede ampliar oportunidades de empleo para ella, y también romper la segregación ocupacional existente y acabar con la división sexual del trabajo. Por esta razón es importante la experiencia de la EMONT, su propuesta atenta directamente contra la división sexual del trabajo y pretende abrir el camino a las mujeres hacia mejores oportunidades laborales, con mayor pago y prestigio social.

El reconocer el rol productivo de las mujeres significa lograr la necesidad estratégica de género de mantener el control sobre los recursos ellas mismas”.¹⁷ La visión de género y su influencia en los modelos de desarrollo se observa en la intención de satisfacer las necesidades estratégicas de género.

1.1.2 LOS PRINCIPALES ENFOQUES DE DESARROLLO

Dentro de los principales enfoques de desarrollo,¹⁸ se encuentran:

1.1.2.1. EL ENFOQUE DEL BIENESTAR

En las décadas de los 50 y 60, se intentaba hacer a las mujeres mejores madres: beneficiarias pasivas del desarrollo. Su rol reproductivo es reconocido y busca cubrir sus necesidades de alimentos frente a la desnutrición y se recurre a

¹⁷ Moser, *op. cit. supra*, nota 12, p. 81-84.

la planificación familiar. De esta manera, se canalizan los recursos para mujeres de bajos ingresos, quienes en su rol de esposas y madres son las directamente interesadas en el bienestar de sus familias.

El enfoque de bienestar parte de tres supuestos:

- Las mujeres son beneficiarias pasivas.
- La maternidad es el papel más importante de la mujer.
- La crianza de niños es el rol más efectivo en el desarrollo económico.

Los planificadores se han dado cuenta, que sólo mediante educación y empleo se puede influir en reducir la fecundidad de las personas.

1.1.2.2 EL ENFOQUE DE EQUIDAD

El enfoque mujeres en el desarrollo (MED) original, fue introducido en Naciones Unidas en la década de la mujer (1975-1985). Su propósito era buscar equidad para las mujeres en el desarrollo. Ellas son vistas como participantes activas y se reconoce el triple rol de la mujer, buscando cubrir las necesidades estratégicas de género con la intervención directa del Estado, en un contexto de autonomía política y económica. Se busca así solucionar la posición subordinada de la mujer.

Se parte del supuesto básico de que :

- Las estrategias económicas han tenido un impacto negativo en las

¹⁰ Ver Consejo Canadiense de Cooperación Internacional, et. al., *Dos mitades forman una unidad. El equilibrio de las relaciones de género en los procesos de desarrollo*, CCIC/MATCH,AQOCI&UICN, San José de Costa Rica, 1994.

mujeres. Busca el acceso de las mismas al mercado y al empleo.¹⁹

- La independencia económica es vista entonces como sinónimo de equidad. Al concentrarse en la reducción de la desigualdad entre hombres y mujeres en la división sexual del trabajo, el enfoque de equidad satisface una importante necesidad estratégica de género.²⁰

1.1.2.3 EL ENFOQUE ANTI-POBREZA

Un segundo enfoque de MED, surge en los años 70 y busca que las mujeres de pocos recursos aumenten su productividad. La pobreza es considerada producto del subdesarrollo. Este enfoque pretende erradicar la pobreza. Promueve proyectos pequeños para que ellas obtengan ingresos.

Estos proyectos son desarrollados por ONGs mediante donativos en lugar de créditos de organismos internacionales. Privilegian las actividades tradicionalmente desempeñadas por mujeres y en zonas rurales.

“Los proyectos anti-pobreza de generación de ingresos pueden proporcionar empleo para las mujeres y con ello, satisfacer necesidades prácticas de género al aumentar sus ingresos. Pero a menos que el empleo conduzca a una mayor autonomía, no satisfará las necesidades estratégicas de género. Ésta es la esencial diferencia entre el enfoque de equidad y el de anti pobreza”.²¹

1.1.2.4 EL ENFOQUE DE LA EFICIENCIA

El objetivo de este enfoque es asegurar que el desarrollo sea más efectivo mediante la contribución económica de la mujer. Busca satisfacer las necesidades prácticas de género, viéndolas en términos de su capacidad para compensar la extensión de su jornada de trabajo ya que a mayor participación económica femenina, había mayor equidad.

¹⁹ CCIC (Consejo Canadiense de Cooperación Internacional), et. al., *Dos mitades forman una unidad. El equilibrio de las relaciones de género en los procesos de desarrollo*, CCIC/MATCH, AQOCI&UICN, San José de Costa Rica, 1994.

1.1.2.5 EL ENFOQUE DE EMPODERAMIENTO²²

Este enfoque reconoce las desigualdades entre hombres y mujeres y “ve” la subordinación en la familia, pero también enfatiza que las mujeres viven una opresión diferente según su raza, su clase, su historia colonial y su actual posición en el orden económico internacional. Por ello sostiene que las mujeres tienen que desafiar las estructuras y las situaciones opresivas simultáneamente a diferentes niveles”.²³

Aquí el objetivo es dar más poder a las mujeres y se reconoce la necesidad de cambios en la ley, en los códigos civiles, en los sistemas de derecho a la propiedad, los códigos laborales y el control sobre el cuerpo de las mujeres, entre otros.

“Es en los medios para la satisfacción de esas necesidades en que el enfoque de empoderamiento difiere fundamentalmente de los enfoques previos”.²⁴

Incluye procedimientos de planificación consultiva y participatoria de género, generación de conciencia, y asegurar procesos de planificación. La aplicación y evaluación de estos enfoques ha generado que se haya logrado una mayor aceptación de género en la planificación para el desarrollo.

Dentro de la planificación, su metodología de género hace hincapié en el debate, la negociación y resolución de conflictos, la consulta y participación por género haciéndolos más críticos y complejos, y proliferando ministerios de la mujer en los gobiernos nacionales, unidades de género de las ONG's y divisiones de la mujer en las organizaciones donantes.²⁵ Sin embargo, la política social destinada a las mujeres de bajos ingresos las consideró, junto con otros “grupos vulnerables” como marginales, “Si institucionalizaban tal política residual, cuando llegaban a

²⁰ *Idem.*

²¹ Moser, *op. cit. supra*, nota 12, p. 110.

²² El término es un anglicismo cuyo original “empowerment” significa proveer de los recursos necesarios a sujetos que no pueden ejercer ninguna acción de poder por sí mismos. Ver CCIC, *op. cit. supra*, nota 18, p.27.

²³ Moser, *op. cit. supra*, nota 12, p. 117.

²⁴ Moser, *op. cit. supra*, nota 12, p. 119.

²⁵ Moser, *op. cit. supra*, nota 12, p. 159.

hacerlo, era dentro de ministerios de bienestar social débiles y subfinanciados".²⁶

La experiencia de la EMONT pretende contribuir a este debate sobre visiones de desarrollo. Se trata de un grupo experimental que busca incidir en el cambio de la división sexual del trabajo mediante nuevos esquemas de capacitación y empleo. La experiencia muestra que se requieren recursos económicos, voluntad política real, apoyo gubernamental, cambios en el sistema educativo, etc. Para impulsar grupos experimentales como la EMONT, ha sido sumamente positiva la existencia de recomendaciones y la presión y vigilancia por parte de los organismos internacionales.

A continuación, abordaremos algunas conferencias mundiales que promueven educación, capacitación e igualdad de oportunidades para las mujeres.

1.2 LAS CONFERENCIAS MUNDIALES

Las conferencias mundiales en torno a temas definidos, se han convertido en mecanismos específicos que los gobiernos del mundo utilizan para analizar problemas que afectan al planeta (derechos humanos, medio ambiente, población, educación, mujeres), pretendiendo que las cumbres mundiales definan líneas de acción para solucionar graves problemas, así como el establecimiento de medidas de seguimiento y evaluación.

1.2.1 CONFERENCIAS MUNDIALES SOBRE EDUCACIÓN DE ADULTOS

Con relación a la educación de mujeres adultas, destacan las reuniones

²⁶ Caroline Moser dice al respecto: "En los organismos de las Naciones Unidas, menos del 4% de la asignación de presupuesto para proyectos benefician a la mujer, con 0.2 por ciento del presupuesto asignado directamente a ellos para salir del paso. Menos del uno por ciento de los proyectos de la FAO comprenden estrategias para llegar a las mujeres. Por último, de los US 700 mn. del presupuesto del Programa de Desarrollo de las Naciones Unidas, PNUD, UNIFEM recibe solo US 5 mn. Tampoco la situación de las ONGs del norte que trabajan en el sur es más alentadora. Una encuesta de 1988 demostró que el 93.3% de las ONGs europeas no tienen una partida presupuestal aparte para los proyectos de mujeres. En aquellas que sí la tienen, el presupuesto para mujeres representa un promedio de 9 por ciento del presupuesto total". Moser, *op. cit.*, *supra*, nota 12, pp. 162, 165 y 166.

celebradas en Jomtien y Hamburgo. En Jomtien se llega a la conclusión de que la educación, especialmente de niñas y mujeres, contribuye a reducir el crecimiento poblacional, promoviendo salud y bienestar colectivo²⁷. Con una preocupación general de promover la educación para todos, la Conferencia Mundial de Jomtien insta a una inversión mayor y mejor pensada en actividades de educación básica y capacitación.²⁸

La conferencia de Hamburgo (1997) retoma lo anterior y se pronuncia, además, por un desarrollo sostenible y equitativo.²⁹ Se establece la educación para toda la vida y se hace énfasis en la formación técnica para atender las necesidades individuales y sociales.

En su punto 13, aborda explícitamente lo relativo a mujeres, pidiendo dar prioridad a las oportunidades educativas para todas las mujeres, respetando su diversidad y eliminando prejuicios y estereotipos. "Se debe considerar inaceptable cualquier tentativa de limitar el derecho de las mujeres a la alfabetización, la educación y la capacitación".³⁰

En síntesis, en cuanto a educación para mujeres la recomendación es: igualdad de oportunidades en la enseñanza. Este resolutivo de instrumentarse debería generar una revolución en los sistemas educativos de los países, los cuales sin embargo en realidad sólo dan cabida a algunos programas.

1.2.2 CONFERENCIA MUNDIAL SOBRE POBLACIÓN

Si bien la conferencia sobre población y desarrollo, realizada en 1994 en El Cairo, tenía como preocupación central la promoción de los derechos sexuales y

²⁷ SEP, México Jomtien +10. *Evaluación Nacional de Educación para todos*, SEP, México, 2000.

²⁸ *Idem.*

²⁹ UNESCO, 5ª Conferencia Internacional de Educación de las Personas Adultas: *La educación de las personas adultas. La declaración de Hamburgo. La agenda para el futuro*, CONFITEA V, Instituto de la UNESCO para la Educación, Alemania, 1997.

³⁰ *Idem.*

reproductivos como estrategia para detener el acelerado crecimiento poblacional, en ella se hace énfasis en los factores nacionales y económicos como ámbitos que debían ser atendidos para lograr el objetivo principal. La pobreza y sus múltiples consecuencias de malnutrición, analfabetismo, bajo nivel de la mujer, acceso limitado a servicios sociales y sanitarios, incluidos los de salud reproductiva, conducen a una elevada fecundidad y mortalidad, también reducen la productividad económica.³¹

La conclusión, en El Cairo, ante este diagnóstico, es que se debe dar prioridad a invertir en aprovechamiento de recursos humanos, con programas de educación y oportunidades de empleo, igualdad de oportunidades educacionales para la mujer en todos los niveles, propiciando la igualdad en el acceso al mercado de trabajo.

Al igual que en las conferencias sobre educación, en ésta, cuyo tema era la población, los gobiernos y la ONU se dieron cuenta de que las tasas de fecundidad disminuyen cuando hay oportunidades de educación y trabajo para las mujeres.

1.2.3 LA CONFERENCIA MUNDIAL DE LA MUJER, BEIJING, 1995

Para 1995 existían antecedentes suficientes que centraban las recomendaciones en la igualdad de oportunidades para las mujeres en educación y empleo. Beijing enfatizó las sugerencias de crear las condiciones que propiciaran el "empoderamiento" de las mujeres en todas las esferas de la vida pública y privada y erradicar la pobreza.

Las recomendaciones son: que los gobiernos garanticen a las mujeres el acceso a recursos y servicios públicos sobre todo de salud reproductiva, educación, capacitación, recursos productivos y crédito, haciendo hincapié en favorecer el aprendizaje y la formación permanente de las mujeres en su vida.³²

³¹ Plataforma de Acción de El Cairo, 1994, p. 18.

³² *Idem*.

De especial importancia son las propuestas sobre educación, que avanzan en sugerir, además de la igualdad de acceso a educación de las niñas y las mujeres, en eliminar el sexismo en planes de estudio, libros de texto y material didáctico para todos los niveles de enseñanza. También se menciona la necesidad de formar al personal docente con la visión de equidad de género.

Es importante señalar que las conferencias mundiales traen consigo largos procesos de elaboración de diagnósticos, análisis de políticas públicas instrumentadas, así como diseño de nuevas preguntas encaminadas a resolver algún problema en particular. En síntesis, hay antes de las conferencias un arduo trabajo de evaluación y planificación. También hay esfuerzos por convencer a los gobiernos de tal o cual política, tanto por parte de los organismos internacionales como de parte de las organizaciones no gubernamentales.

Al momento de la realización de la conferencia mundial los consensos están más avanzados y quedan, la mayoría de las veces, los puntos críticos, de mayor controversia para decidirse en la misma conferencia. El compromiso que los gobiernos asumen es el paso definitivo de un esfuerzo colectivo. México, como otras naciones, desgraciadamente se caracteriza por no llevar a cabo totalmente los compromisos que asume. Veamos ahora ¿qué han hecho los gobiernos mexicanos para atender la problemática de las mujeres?

1.2.4 LAS ACCIONES GUBERNAMENTALES EN MÉXICO A FAVOR DE LAS MUJERES³³

Los gobiernos mexicanos han puesto en práctica programas y planes dirigidos hacia las mujeres, sobre todo después de 1975, fecha del año internacional de la mujer, celebrado justamente en México. Podemos registrar cerca de veinte programas en el período que va de 1980 a 1995.

En 1971 el gobierno a través de Banrural y la Secretaría de la Reforma

³³ Ver Molly Polack y Clara Jusidman, *El sector informal urbano desde la perspectiva de género. El caso de México*, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Mimeo, México, 1994.

Agraria echa a andar las Unidades Agro Industriales de la Mujer (UAIM), con éstas se dota de equipo e insumos a las mujeres poseedoras de tierra en los ejidos. Este programa fue importante, contó con recursos gubernamentales pero se enfrentó a serias dificultades: falta de asistencia técnica, inexperiencia de las mujeres en aspectos de producción, comercialización y financiamiento.

El gobierno de López Portillo reformula el Programa Nacional de Integración de la Mujer al Desarrollo, sus metas eran integrar a la mujer al desarrollo, estimular los cambios de imagen de la mujer a nivel social y fomentar el arraigo de la mujeres en sus lugares de origen. En algunos estados del país se desarrollan entonces programas especialmente de tipo productivo dirigidos a mujeres. Se revitalizan de este modo las UAIM.

Durante la administración de Miguel de la Madrid Hurtado se elaboró un nuevo PRONAM, cuyos objetivos eran:

- Integrar a la mujer al sistema económico, político, social y cultural en condiciones de igualdad con el hombre.
- Promover el cambio en la percepción del papel de la mujer en la sociedad.

En 1984 surge el Programa de Integración de la Mujer al Desarrollo (PINMUDE), auspiciado por el Instituto Mexicano de Seguridad Social (IMSS), con el objetivo de proporcionar empleo temporal e ingreso económico complementario a mujeres que realizaron actividades del propio programa en sus comunidades.

Otros programas dirigidos a las mujeres fueron:

- Programa Nacional Mujer y Salud (PRONAMUSA).
- Programa de Porcicultura Familiar para la Mujer Campesina del Estado

de Morelos.

- Programa Estatal de Acción para la Integración de la Mujer al Desarrollo (COESPO), en el estado de Hidalgo.
- Programa de Integración de la Mujer al Desarrollo (ámbito rural), IMSS-1985, en coordinación con la Coordinación General del Plan Nacional de Zonas Deprimidas y Grupos Marginados (COPLAMAR).
- Programa Operativo de la Comisión Nacional de la Mujer (CONAPO) 1986-1988, a través de la Comisión Nacional de la Mujer.

En el sexenio de Carlos Salinas de Gortari se crea el Programa Nacional de Solidaridad (PRONASOL), cuyo objetivo era el ataque a la pobreza extrema. Este programa consideraba a las mujeres como sujeto social y como agente activo para el cambio. Entre sus metas estaba promover acciones que favorecieran la participación social, económica y política de la mujer pobre y marginada. Dos tipos de proyectos se dirigieron a mujeres: productivos y de servicios. El programa se extendió a 31 entidades federativas, 275 municipios y 816 localidades del país. El 8 de marzo de 1995,³⁴ el entonces presidente Ernesto Zedillo anuncia la creación del Programa Nacional de la Mujer, con el objetivo de fomentar la participación plena de la mujer en la vida política, educativa y cultural.

En resumen, durante varios períodos presidenciales se han instrumentado diversos programas a favor de las mujeres, sin embargo la situación económica y laboral de éstas no se ha modificado significativamente. De acuerdo con el Consejo Nacional de la Población, los programas que se enfocan a mejorar la situación económica de la mujer no han tenido el impacto deseado debido a los siguientes factores: trasladan el modelo doméstico al ámbito laboral (talleres de costura, conservación de frutas y alimentos, tortillerías, etc.); cuentan con un

³⁴ Poder Ejecutivo Federal, *Alianza para la Igualdad. Programa Nacional de la Mujer. 1995-2000*, Secretaría de Gobernación, México, 1996.

monto reducido de recursos; existe falta de continuidad en los esfuerzos y falta de estudios de viabilidad económica de los proyectos.

En el año 2000 el presidente Vicente Fox creó el Instituto Nacional de la Mujer y, en los años noventa fueron creados numerosos institutos estatales y municipales dedicados exclusivamente a promover acciones a favor de las mujeres. Sus alcances aún no han sido evaluados, sin duda existen logros, pero los grandes problemas que aquejan a la población femenina siguen vigentes y la inequidad de género permanece.

Los programas gubernamentales a favor de las mujeres adolecen, en general en el mundo, de falta de recursos, de status y por lo tanto de poder dentro de las estructuras burocráticas y políticas y se les confina a una oficina o área. La recomendación de los especialistas de que la visión de género debe atravesar transversalmente toda la estructura gubernamental está lejos de ser retomada. Por eso en México solo vemos oficinas, comisiones, programas e institutos; hasta la fecha ni siquiera se piensa en el rango de Secretaría y no vemos que la visión de género permee todas las acciones gubernamentales.

En México, además, el mayor porcentaje de los programas se ha dirigido a mujeres del medio rural y muy recientemente a mujeres urbanas. Cabe preguntarse ¿qué han hecho los gobiernos mexicanos en torno a las sugerencias específicas de mayores oportunidades de empleo y educación para las mujeres? ¿qué se ha instrumentado con respecto a la igualdad de oportunidades en capacitación técnica? Para efectos de la presente tesis, también es pertinente preguntarnos ¿ha habido cambios en el sistema educativo de educación técnica para integrar la visión de género?

Estas preguntas quedan aún sin una cabal respuesta pues la bibliografía analizada³⁵ muestra un panorama de las políticas educativas instrumentadas por

³⁵ Ver Carlos, Ornelas, *El sistema educativo mexicano: La transición de fin de siglo*, FCE, México, 1995. y Teresa, Bracho González, *Política y Cultura en la Organización Educativa: La Educación Tecnológica Industrial en México*, Tesis Doctoral, México, El Colegio de México, 1991.

los gobiernos mexicanos en el cual el tema de equidad de género está abordado de manera incipiente.

Si bien la situación de las mujeres mexicanas y su ubicación tanto en el mercado de trabajo como en la educación y la capacitación serán abordados en el capítulo dos, nos interesa dejar sentado que de acuerdo con la información que tuvimos disponible el sistema de educación técnica a nivel medio en México pareciera no estar suficientemente preparado para recibir a las mujeres, no se han instrumentado los cambios sugeridos para promover la equidad de género y por tanto la igualdad de oportunidades para las mujeres.

A reserva de realizar una investigación más exhaustiva, que rebasa los objetivos del presente estudio, pudiera quedar como hipótesis la idea de que el diseño curricular y la formación docente que impera en la capacitación para el trabajo en las escuelas técnicas a nivel medio, tienden a reproducir las relaciones de subordinación de las mujeres y supremacía de los varones, es decir, tienden a reproducir las relaciones de género.



Capítulo 2

LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES MEXICANAS



En este apartado haremos un resumen de las características más importantes de las mujeres mexicanas en 1995, que será de gran utilidad para analizar el grupo de mujeres egresadas de la primera generación de mujeres capacitadas en la EMONT. Aspectos como la participación de las mexicanas en la vida económica del país, en el trabajo doméstico, su escolaridad, número de hijos, su situación en la familia, forman parte de este diagnóstico. Avances, cambios y obstáculos, están presentes en este conjunto de datos y permiten ver las limitantes que prevalecen en el plano social y la persistencia de las desigualdades entre hombres y mujeres.

En este capítulo confirmamos la presencia de las mujeres mexicanas en ciertas actividades laborales catalogadas como femeninas y la participación mayoritaria de los hombres en las actividades económicas estereotipadas como masculinas, corroborando la división sexual del trabajo que caracteriza la vida económica del país.

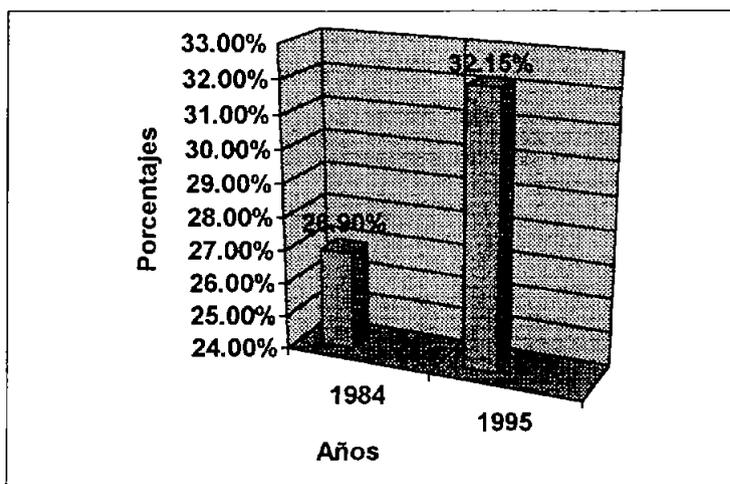
2.1 EL TRABAJO EXTRADOMÉSTICO¹ Y EL TRABAJO DOMÉSTICO DE LAS MEXICANAS

En México, como en el resto del mundo, la participación femenina en la población económicamente activa (PEA), ha registrado en las últimas décadas un notable crecimiento. De 1984 a 1995 el crecimiento de la PEA femenina fue de 26.9% a 32.15%². (Gráfica núm. 1).

¹ Entendemos como trabajo extradoméstico al "conjunto de actividades que permiten la obtención de recursos monetarios mediante la participación en la producción o comercialización de bienes y servicios para el mercado. Este puede llevarse a cabo en el hogar (trabajo a domicilio) o fuera de la casa (asalariados de tiempo completo o parcial, patrones y trabajadores por cuenta propia). Por su parte el trabajo doméstico comprende las actividades requeridas para el mantenimiento cotidiano de las familias y la crianza de los niños". Brígida, García y Orlandina, de Oliveira, "Trabajo femenino y vida familiar en México, Colegio de México, México, 1994, p. 25.

² Ma. Luisa, González Marín, "El sector informal: trabajo femenino a domicilio", en *Momento Económico*, núm. 91, México, IIE/UNAM, México, mayo-junio, 1997.

Grafica 1
Población Económicamente Activa Femenina,
México: 1984-1995



Fuente: Elaboración propia con base en los datos de INEGI, *Mujeres y Hombres en México*, INEGI, México, 1997.

Otro dato que muestra la importancia del crecimiento en la participación económica de las mujeres es que mientras en 1970 de cada cien mujeres de 12 años y más, únicamente 17 participaban en actividades económicas, en 1995, 35 de cada cien en edad de trabajar se encontraban insertas en el mercado de trabajo.

De acuerdo con la Encuesta Nacional de Empleo de 1995, la población de más de 12 años en adelante ascendía a 64 millones de personas, de los cuales 33 millones eran mujeres y 31 millones eran hombres. Alrededor de 35.6 millones de esas personas se dedicaban al trabajo extradoméstico, mientras que 28.4 millones aproximadamente se ocupaban del trabajo doméstico y estudiantil. De la población que no desempeñaba actividades económicas en 1995, el 61.3% se dedicaba exclusivamente a quehaceres domésticos.

Si bien para 1995 encontramos cambios significativos en torno al desempeño de actividades económicas y domésticas por parte de hombres y mujeres, una parte importante de la población seguía desempeñando papeles tradicionales, de proveedores y de amas de casa.

El 48.8% de la población masculina de 12 años y más de 1995 realizaba su papel de proveedor al dedicarse exclusivamente al trabajo extradoméstico. Mientras tanto, de las mujeres de 12 años y más el 49.1% se dedicaba exclusivamente al trabajo doméstico.

Los cambios que se han ido gestando a lo largo de los años se expresaban en 1995, por ejemplo, en el hecho de que un porcentaje importante de hombres y mujeres combinaban papeles. Así un 29.4% de los hombres y el 31.9% de las mujeres además de las labores extradomésticas realizaban otras actividades como estudiar o realizar los quehaceres del hogar.³

De los 35.6 millones de personas que formaban parte de la PEA en 1995, 24.2 millones eran hombres y 11.4 millones eran mujeres.

Cuadro 1
PEA nacional. Comparativo hombres-mujeres

Año	PEA (millones de personas)	Hombres (millones de personas)	Mujeres (millones de personas)
1995	35.6	24.2	11.4

Fuente: Elaboración propia con base en los datos de INEGI, *Mujeres y Hombres en México*, INEGI, México, 1997.

De los 11.4 millones de mujeres de la PEA, el 90.5% realizaba además trabajos domésticos al interior de sus propios hogares.

Las actividades domésticas seguían siendo en 1995 fundamentalmente

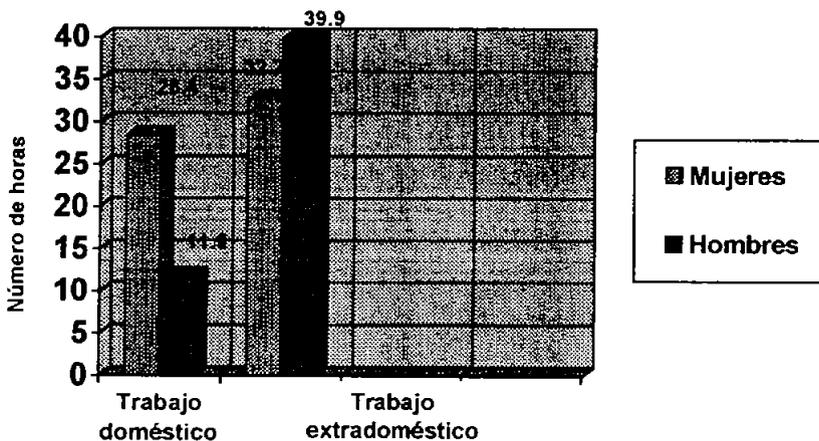
³ INEGI, *Mujeres y Hombres en México*, INEGI, México, 1997, p. 18.

tareas desempeñadas por las mujeres, aunque era claro que los hombres se habían ido involucrando paulatinamente en este tipo de tareas y responsabilidades. Prueba de ello es que en 1995 el 33.7% de los hombres que cumplían con su papel de proveedores llevaba a cabo también trabajos domésticos.⁴

Ahora bien, el trabajo doméstico masculino es considerado como "ayuda", pues las mujeres dedicaban mucho más tiempo a las actividades domésticas y culturalmente esta situación es aceptada.⁵ Para 1995, los hombres dedicaban en promedio al trabajo extradoméstico 39.9 horas a la semana, mientras las mujeres invertían en él un promedio de 32.7 horas semanales. La situación se invierte cuando vemos las horas que se destinan al trabajo doméstico.

Gráfica 2

Participación en trabajo doméstico y extradoméstico en 1995



⁴ INEGI, *op. cit. supra*, nota 3, p. 109.

⁵ INEGI, *op. cit. supra*, nota 3, p. 110.

En 1995 los hombres dedicaban, en promedio, 11.9 horas a la semana a los quehaceres domésticos; en contraste con las 28.4 horas que invertían las mujeres en dichas actividades. Si sumamos las horas dedicadas al trabajo doméstico y el extradoméstico tendríamos una diferencia de 10 horas semanales que las mujeres trabajaban más que los hombres.

En 1995, el mayor porcentaje de la población femenina seguía dedicado a realizar las tareas domésticas en el seno de la familia, garantizando con ello, la reproducción humana, lo cual refleja la división sexual del trabajo. Vale la pena observar que en el apoyo a mujeres que trabajan fuera de la casa, las abuelas tienen un papel muy importante, ya que el sistema de guarderías no alcanza a cubrir la demanda.

Por otra parte, las mujeres económicamente activas contribuían en 1995 y lo hacen ahora en el sostenimiento económico de sus hogares, lo que ha producido cambios al interior de las familias mexicanas en lo que respecta a la organización de la vida cotidiana, pero aún no ha habido cambios sustanciales en torno a una distribución más equitativa de las responsabilidades domésticas. Las mujeres siguen atendiendo ambos trabajos, el doméstico y el extradoméstico.

Por otro lado, el aporte económico de las mujeres al hogar es visto como "ayuda". La contribución femenina al ingreso familiar, se debe a la necesidad de ayudar al escaso ingreso aportado por el esposo, pero en muchos casos, la mujer se está convirtiendo en jefa de familia, por lo que los hijos dependen totalmente del ingreso femenino.

La investigación de García y Oliveira encuentra que esta situación se presenta en un grupo de mujeres de 35 años que viven con el cónyuge, con un promedio de 4.4 hijos. Ellas aportan casi todos los recursos pues los cónyuges tienen trabajos inestables. Son de hecho las jefas económicas del hogar. Sus hijos

dependen de ellas.⁶

Un cambio muy importante para 1995 es que el patrón de inserción en la actividad económica se modificó considerablemente ya que las más altas tasas de participación femenina se presentaron en las edades de 20 a 49 años, rango de edad en la que la mayoría de las mexicanas se encuentran unidas o están teniendo a sus hijos. Antes, las mujeres abandonaban el mercado de trabajo para dedicarse al cuidado del hogar y a la crianza de los hijos.

Este cambio es muy significativo pues antes la incursión de las mujeres en el mercado de trabajo estaba limitada por el matrimonio y la llegada de los hijos. Las responsabilidades domésticas adquirían un gran peso y se les veía incompatibles con las actividades económicas. En 1995 era claro que la conducta había cambiado, la participación económica de mujeres casadas y unidas estaba incrementándose.

De acuerdo con la Encuesta Nacional de Empleo de 1995 el 60.2% de la PEA femenina tiene hijos, lo que refuerza la idea de que el tener descendencia ya no tiene un efecto inhibitor para la participación económica. Pareciera que las mujeres toman en cuenta la edad y la pareja como factores de decisión para la llegada de los hijos.⁷ Para 1995 una de cada tres mujeres unidas desempañaba una actividad económica. Destaca el hecho de que el D. F. es una de las entidades que presenta las tasas de participación femenina más altas, en 1995, con un 39.8%

Otra característica importante de las mujeres que participan en el mercado de trabajo es que presentan un mejor perfil educativo. En 1995 el 33.6% de las mujeres que participaban en la PEA tenían estudios superiores a la secundaria; mientras que para los hombres el porcentaje apenas rebasaba el 23%.⁸ A mayor

⁶ Oriandina, de Oliveira y Brígida García, *Trabajo femenino y vida familiar en México*, CES/El Colegio de México, México, 1994, pp. 54-55.

⁷ INEGI, *op. cit. supra*, nota, 3, pp. 116 y 117.

⁸ INEGI, *op. cit. supra*, nota, p. 118.

instrucción había mayor participación de las mujeres en los trabajos extradomésticos.

En 1995 las mujeres que participaban en el trabajo extradoméstico se concentraban en ciertas ocupaciones: 23.2% como vendedoras y dependientas, 13.4% como oficinistas, 11.6% en trabajos domésticos fuera del hogar, 10.8% eran agricultoras y 10.4 % artesanas y obreras.⁹

Las ocupaciones estereotipadamente femeninas son dos: trabajadoras domésticas (90%), maestras y afines (62.2%); las ocupaciones típicamente masculinas son: operadores de transporte (99.9%), mayoresales agropecuarios (99%), protección y vigilancia (95.7%) y administradores agropecuarios (92.1%).¹⁰

Con respecto a la posición en el trabajo, 54.3% de las mujeres que se encontraban ocupadas en 1995 eran asalariadas, 22.3% trabajaban por cuenta propia y 18.2% eran trabajadoras no remuneradas. Los hombres que estaban como asalariados ascendían a 49.3%, quienes trabajaban por su cuenta constituían un 26.8% y 10.5% quienes no recibían ningún pago.¹¹

Cuadro 2
Comparación hombres y mujeres, respecto a la posición
que guardan en relación al trabajo

Ocupación laboral en 1995		
	Mujeres	Hombres
Asalariados	54.3%	49.3%
Trabajan por su Cuenta	22.3%	26.8%
No remunerados	18.2%	10.5%

Fuente: Elaboración propia con base en los datos de INEGI, *Mujeres y Hombres en México*, INEGI, México, 1997.

⁹ INEGI, *op. cit. supra*, nota 3, p. 119.

¹⁰ INEGI, *op. cit. supra*, nota 3, p. 120.

¹¹ INEGI, *op. cit. supra*, nota 3, p. 121.

Por sector de actividad en 1995 la población femenina ocupada se hallaba concentrada en los servicios con un 40.8%. El 28.5% de las mujeres laboraba en el comercio, un 14.6% lo hacía en la industria y un 11.0% participaba en el trabajo agropecuario.

Para los varones tenemos que en 1995 el 31.4% se encontraban en el sector primario, realizando actividades agrícolas; el 20.6% participaba en los servicios, 16.7% en la industria y 14.0% en el comercio.¹² Para ese año seguía siendo predominante la presencia femenina en el sector de los servicios.

Cuadro 3
Porcentajes de concentración de la PEA F y PEAM

Ocupación por sector de actividad en 1995		
Trabajo	Mujeres	Hombres
Servicios	40.8%	20.6%
Comercio	28.5%	14.0%
Industria	14.6%	16.7%
Agropecuaria	11.0%	31.4%

Fuente: Elaboración propia con base en los datos de INEGI, *Mujeres y Hombres en México*, INEGI, México, 1997.

En cuanto al tipo de actividades en 1995, las mujeres seguían participando en un porcentaje mayor en el denominado sector servicios o terciario. Esto, por lo menos en parte, es producto de los estereotipos construidos socialmente. La mayoría de las trabajadoras se desempeñan como trabajadoras de la educación, enfermeras, oficinistas, trabajadoras domésticas a domicilio, dependientes en comercios, y en general desarrollan actividades relacionadas con los servicios. Es decir, persiste la división sexual del trabajo.

Es escasa la presencia femenina en puestos de jerarquía dentro de las

¹² INEGI, *op. cit. supra.*, nota 3, p. 122.

empresas. Este fenómeno se origina en el acceso diferenciado al sistema escolar. Los puestos de alto rango y por tanto, mejor pagados, están socialmente destinados a los varones. Impera el fenómeno del "techo de cristal", barrera invisible, cultural, que impide la llegada de la población femenina a los puestos con poder de decisión. Esta barrera se debe al fenómeno de segregación laboral que confina a las mujeres a ciertos oficios, los catalogados como femeninos, con poca calificación, menor pago y menor valoración social, mientras destina a los hombres a los de mejor paga, mayor jerarquía y más prestigio social.¹³

Una de las razones que explican la mayor presencia femenina en las actividades extradomésticas es la entrada de mujeres a la industria maquiladora y la expansión de las ocupaciones por cuenta propia. Algunas investigaciones lo atribuyen a la facilidad que este tipo de actividades ofrece para la combinación de las tareas domésticas con la obtención de un ingreso económico.

Si analizamos una de las ramas de actividad que se relaciona con los oficios impartidos por la EMONT, la de la industria de la madera y el papel vemos que la presencia femenina disminuye de 1995 a 2000. Mientras en 1995 eran el 23.31% del total de trabajadores, en este rubro, para 2000 sólo alcanzaron el 22.32%. Este hecho corrobora la persistencia de la división sexual del trabajo.

¹³ Ver Jenifer Cooper "Cambio Tecnológico; Organización y resistencia. el caso de las telefonistas". en *Fuerza de trabajo femenina urbana en México*, vol. II, PORRUUAUNAM, México, 1989, p. 65.

Cuadro 4

Población ocupada en áreas más urbanizadas por rama de actividad económica, según sexo. Rama de actividad Industria de la madera y el papel

Año	Población ocupada	Hombres	Mujeres
1995	453,705	347,915	105,790
1996	764,693	640,653	124,040
1997	760,290	629,859	130,431
1998	888,397	731,125	157,272
1999	1,045,980	812,626	236,354
2000	970,468	753,769	216,699

Fuente: Elaboración propia con base en los datos de INEGI, *Encuesta Nacional de Empleo*, México, años 1995 a 2000.

Cada vez más mexicanas combinan sus papeles de trabajadoras, madres y esposas, en parte por la necesidad económica, para poder llevar otro ingreso al hogar, siendo a veces la única aportación económica de la familia. El hecho también da cuenta de cambios culturales porque las mujeres ubican cada vez más al trabajo extradoméstico como parte de su desarrollo personal aún cuando en muchos casos lo asumen como una necesidad para el sostén de la familia. A pesar de ello, la división sexual del trabajo permanece. Entendemos por división sexual del trabajo a la asignación social de papeles diferenciados para hombres y mujeres. En la esfera privada, el trabajo doméstico se destina a las mujeres, los varones se deben preparar para la esfera pública, para el trabajo productivo. En el trabajo asalariado los hombres se ubicarán en los empleos de mayor status, mejor calificados y mejor remunerados. Las mujeres se ocuparán en aquellas actividades relacionadas con las funciones que desempeñan en los servicios domésticos.

2.2 FECUNDIDAD

Una de las razones que explican la mayor inserción laboral de las mexicanas en el mercado de trabajo es el cambio en la tasa de fecundidad. La tasa global de fecundidad es una medida que indica el promedio de hijos nacidos vivos que tendría una mujer durante su vida reproductiva (15 a 49 años). En México la tasa global de fecundidad bajó de 5.7 en 1976 a 3.8 en 1987.

Para 1995, el promedio de hijos nacidos vivos por mujer era de 2.8, hecho que se relaciona con los cambios culturales que se reflejan en el deseo de las parejas de limitar su descendencia, para lo cual, se recurre más a métodos anticonceptivos por las mujeres mexicanas. En la medida en que la escolaridad aumenta, la fecundidad disminuye. En 1990 la tasa global de fecundidad de las mujeres sin anticoncepción era de más del doble que la observada por el grupo de mujeres más instruidas.

Las mujeres sin escolaridad tienen 3.4 hijos más que las que cuentan con preparatoria o estudios superiores. Ahora bien, la tasa global de fecundidad varía en cada entidad federativa. Para el D. F. ésta era de 2.2 hijos por mujer para 1995. Esto es congruente pues en el D. F. se encuentra alta escolaridad femenina y también mayor conocimiento y uso de la anticoncepción.¹⁴

2.3 ESCOLARIDAD

El nivel de instrucción influye en la mayor participación de las mujeres en la actividad económica. Las mujeres que más participan en el mercado de trabajo presentan un mejor perfil educativo. Para 1995 de cada cien hombres 29 no tenían instrucción o no habían terminado la primaria, en tanto que 34 de cada cien mujeres estaban en la misma situación.

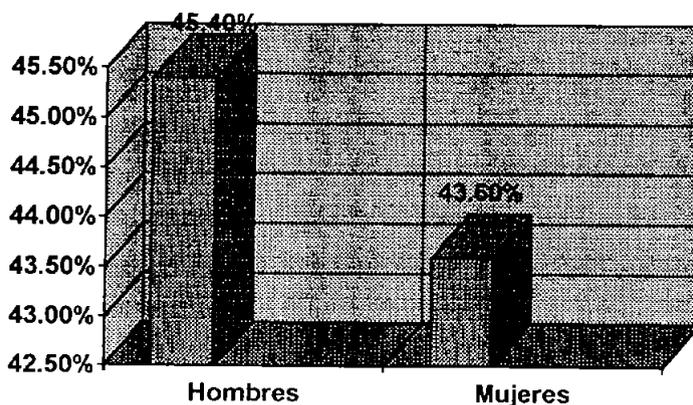
¹⁴ Para 1995 sólo el 0.6% de mujeres en el D. F. no conocían métodos anticonceptivos, contrastando con un 16.8% de mujeres en la misma situación en el estado de Chiapas. INEGI, *Mujeres y Hombres de México*, 1997.

El D. F. es la entidad federativa con menores porcentajes de hombres y mujeres en condición de no haber terminado la primaria y no contar con instrucción. En 1995 las mujeres que terminaron sus estudios de primaria supera a los hombres en 0.8 puntos porcentuales.¹⁵ Tenemos así que ha habido un incremento de escolaridad en general y de manera particular de las mujeres. Para el D. F. este fenómeno es especial. Nuestro grupo estudiado se encuentra dentro de este espacio geográfico, precisamente.

En el nivel de secundaria, para 1995 el 23.8% de la población masculina del D. F. de 15 años y más había aprobado al menos un grado de secundaria, mientras la proporción de mujeres en tal situación alcanzaba un 20.5%.¹⁶ En cuanto a estudios posteriores a secundaria los hombres y las mujeres del D. F. son quienes cuentan con los porcentajes más altos, de 45.4% y 43.6% respectivamente, en relación con el resto de las entidades federativas.¹⁷

Gráfica 3

Estudios Postsecundarios en el D. F. (1995)



¹⁵ INEGI, *op. cit. supra*, nota 3, p. 96.

¹⁶ INEGI, *op. cit. supra*, nota 3, p.98.

2.4 EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN

En México, las mujeres tienen cada vez más acceso a la educación en los niveles primaria, secundaria y bachillerato. Sin embargo persisten problemas como el analfabetismo, que se presenta de manera más grave en la población femenina. Para 1995, de cada cien varones ocho son analfabetos, mientras que de cada cien mujeres trece están en esa condición.

Como se dijo para 1995, el promedio de escolaridad de la población de quince años y más para hombres y mujeres en México se había duplicado. En 25 años se había pasado de 3.7 a 7.5 años y de 3.2 a 7 años entre 1970 y 1995, respectivamente.¹⁸

Producto de la división genérica de la sociedad, las mujeres sólo tienen acceso a ciertos niveles y tipos de educación. Existen carreras y oficios catalogados socialmente como femeninos y masculinos. Las mujeres estudian carreras cortas y relacionadas con las actividades "propias de su sexo", en el mejor de los casos, mientras que ingresan a las carreras técnicas en porcentajes mínimos.

En relación con las carreras que más estudian las mujeres, para 1990 tres áreas de estudio concentraban la presencia femenina:

1. Ciencias de la salud (principalmente estudiantes de enfermería).
2. Ciencias Sociales y Humanidades.
3. Y minoritariamente en Ciencias Agropecuarias, Ciencias Naturales y Exactas, así como en Ingenierías y Tecnológicas.¹⁹

¹⁷ INEGI, *op. cit. supra*, nota 3, p. 100.

¹⁸ INEGI, *op. cit. supra*, nota 3, p. 101.

¹⁹ INEGI, *Mujeres y hombres en México en México*, INEGI, México, 2002, p. 474.

Con respecto al tema de capacitación para el trabajo, destinado a mujeres, ha sido escasamente estudiado en nuestro país. Sin embargo sabemos que la creciente globalización de la economía, la acelerada revolución tecnológica y la necesidad de los países como el nuestro, de modernizar sus plantas productivas hacen del tema de la capacitación una prioridad en la agenda económica y social.

No obstante, es algo donde hay un largo camino que recorrer, porque, como ya se dijo al principio, según el Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000, sólo una de cada cinco personas económicamente activas ha recibido capacitación y el beneficio de ésta ha sido mayor entre la población desocupada que en la ocupada.²⁰

Los esfuerzos gubernamentales no han sido suficientes, pero cabe preguntarse cómo el mercado de trabajo influye en esta situación, ya que el desarrollo de la productividad genera un impulso para aumentar los procesos de capacitación y vincular los sistemas de capacitación con la práctica en el ambiente de trabajo.

Los planes de desarrollo de distintos gobiernos, incluyen elementos como planes y programas específicos de capacitación, creación de un sistema de normalización de competencias laborales, así como la introducción de una nueva concepción que vea a la capacitación como una inversión necesaria y redituable, y no como un requisito a cubrir, que ponga atención en el educando y no sólo en el éxito de los procesos productivos, y aun así, los esfuerzos no son suficientes.

Algunas medidas se han instrumentado en este sentido en el pasado reciente, desde fines de los años ochenta, Michely y Arteaga²¹ consideran que los programas de la Secretaría del Trabajo, como el de *Capacitación industrial para la mano de obra* y el de *Calidad integral y modernización*, que se instrumentó después, están orientados a atender a las micro, pequeñas y medianas empresas,

²⁰ Presidencia de la República, *Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000*, México, p. 153.

y son los antecedentes de las metas que el pasado gobierno se fijó para arraigar dentro de las empresas una cultura de la capacitación.

De acuerdo con la definición dada por el Programa Nacional de Capacitación y Productividad (1991-1994) la capacitación es "un de acceso a los conocimientos y habilidades que permiten al trabajador un mejor aprovechamiento de sus capacidades y de los recursos a su disposición. En este sentido se concibe a la capacitación no sólo como un medio para lograr la mejor inserción del trabajador en la actividad económica, sino como una vía para dotarlo de mayores posibilidades de realización personal y participación en el desarrollo integral del país".²²

2.5 LA FAMILIA EN MÉXICO

Las mujeres son una pieza clave en la vida y desarrollo de sus familias por su función en la maternidad, sin embargo, cabe preguntar si en la organización de la propia familia y en la sociedad, hay alguna alternativa que permita la crianza de los hijos pero también la actividad económica.

Al respecto, conviene hacer algunas consideraciones. Comencemos por entender a las familias, como ámbitos de relaciones sociales donde se construyen lazos de solidaridad, así como relaciones de poder y de autoridad; como el espacio donde se reúnen y distribuyen los recursos para satisfacer las necesidades básicas de los miembros del grupo y en donde se definen obligaciones, responsabilidades y derechos de acuerdo con normas culturales.²³ Las familias son también ámbitos donde se realiza la reproducción humana y donde se desarrollan las relaciones de género que imponen a las mujeres la realización de las tareas domésticas, así como el cuidado de hijos, ancianos y enfermos.

²¹ Amulfo, Arteaga y Michely, Jordy: "Capacitación: supuestos, desempeño y forma de una política", en *Continuidades y discontinuidades de la capacitación*, Fundación Ebert Stiftung/UAM Xochimilco, México, 1994, p. 61-103

²² Cíado por Arteaga y Michely, *op. cit. supra*, nota 21, p. 81.

²³ Ver Vania Salles y Rodolfo Tuirán "Vida familiar y democratización de los espacios privados", en *La familia: Investigación y política pública*, UNICEF/DIF/EL COLEGIO DE MÉXICO, México, 1996.

Para 1996 existían en México 41% de familias que mantienen un nivel de subsistencia, cuyos ingresos no pasan de dos salarios mínimos. Además existe otro 31% de familias consideradas pobres, cuyos ingresos son menores de cuatro salarios mínimos. Ambos grupos representaban el 72% de familias en la pobreza,²⁴ datos más recientes muestran que el ingreso promedio que perciben las mujeres es menor al de los hombres: "a nivel nacional, ellos perciben 3 912 pesos mensuales, mientras ellas reciben 2 833 pesos al mes".²⁵ Sin duda el empobrecimiento de los hogares mexicanos es una de las razones que explican la mayor entrada y permanencia de las mujeres a los empleos porque buscan obtener ingresos y evitar una mayor caída en los niveles de consumo de sus familias.

Las mujeres han recurrido a diversas formas de arreglos familiares para poder insertarse y permanecer en los empleos. Sobre todo aquellas que se encuentran en la etapa temprana de su ciclo vital y sus hijos requieren de más atención, así como de servicios de guardería.

La participación de las mujeres en la esfera económica, obliga al resto de los integrantes de la familia a involucrarse, en diferentes grados, en las labores del hogar. Este hecho no exime a las mujeres de ser las principales responsables de las tareas domésticas, pero sí va prefigurando un nuevo comportamiento en torno a las labores del hogar por parte de hijos, marido y otros integrantes de las familias.

Sin embargo los valores de la familia no parecen haberse transformado substancialmente; la violencia, el machismo, la dominación por parte del varón en el espacio privado de la familia sigue siendo lo que prevalece. Existen algunos cambios, por ejemplo, la proliferación de hogares con jefatura femenina, la ruptura de uniones conyugales que parecieran indicar ciertas transformaciones en las

²⁴ Luis Leñero Otero "Las familias y sus respuestas organizacionales ante la crisis, en *La familia: investigación y política pública*, UNICEF/DIF/EL COLEGIO DE MÉXICO, México, 1996.

²⁵ INEGI, *op. cit. supra*, nota 3, p. 276.

relaciones entre hombres y mujeres en el seno familiar. Estos cambios son promovidos por una exigencia de igualdad entre los integrantes de las familias y por la negativa de las mujeres a mantener uniones con hombres violentos, golpeadores, alcohólicos o irresponsables en sus compromisos económicos con la familia.

Lo anterior significa que se está transformando la característica predominante de las familias, donde las mujeres se mantienen unidas a pesar del maltrato, pero la jefatura de familia asumida por las mujeres separadas o abandonadas, en las condiciones de menos acceso a la educación y al trabajo, tal vez constituye una forma nueva de subordinación, o por lo menos, de vivir enfrentando obstáculos y pobreza en la mayoría de los casos.

2.6 LA MATERNIDAD

Por maternidad se entiende no sólo la capacidad de las mujeres de gestar, parir y amamantar, sino además, todas las tareas derivadas de la asignación genérica que exige al sexo femenino hacer todo lo necesario para garantizar el cuidado físico y emocional de los hijos. Estos cuidados se realizan de manera más intensa durante los primeros años de vida de los niños, cuando su socialización requiere muchas horas de trabajo, representando un incremento de la carga y las presiones a que se ven sometidas las mujeres.

La mínima participación de los varones en las responsabilidades familiares se hace más patente en lo concerniente a los hijos. La paternidad se caracteriza por ser ausente, lejana, con escasos vínculos afectivos. La paternidad está más bien asociada con el ejercicio de autoridad dentro de los hogares.

La escasa participación masculina en la crianza infantil hace que la responsabilidad de la reproducción humana quede en buena medida a cargo de las mujeres. El cuidado hacia los hijos se llega a prolongar hasta etapas

avanzadas del ciclo vital, limitando las posibilidades de las mujeres de desarrollar sus potencialidades en otros ámbitos de la vida social. La maternidad implica aspectos sociales y subjetivos donde la asignación cultural de género da lugar a una compleja mezcla de valores:

- El deber de asumir las tareas de cuidado y crianza de los hijos.
- La responsabilidad de sacar a los hijos adelante, incluso, mantenerlos económicamente si es necesario cuando el padre abandona el hogar, está desempleado o no aporta su ingreso al gasto familiar.
- Los valores tradicionales que las madres transmitieron a sus hijas e hijos y las nuevas pautas sociales, en las que el ejercicio de la maternidad no es el único destino de las mujeres.

Cambios recientes, como son la mayor escolaridad femenina, la mayor entrada y permanencia de las mujeres en los mercados de trabajo, o la industrialización y urbanización correspondiente, han influido para el descenso de la fecundidad, y los cambios en los valores de la maternidad. El significado que las mujeres le confieren al hecho de ser madres es distinto y se combina con su papel trabajadoras.²⁶

2.7 MATERNIDAD Y TRABAJO²⁷

Las estadísticas reportan que cada vez más las mujeres madres ingresan al mercado de trabajo y permanecen en él. La necesidad económica de los hogares mexicanos de contar con mayores ingresos es una de las razones que explican lo anterior, sobre todo si el aporte económico del marido es insuficiente. Aunque también la búsqueda de desarrollo personal y laboral de las mujeres es un factor importante que propicia su mayor participación económica.

²⁶ Ver Elena, Tapia Fontlem, *Maternidad y Trabajo*, Tesis de Licenciatura, FSPyS-UNAM, México, 1995.

²⁷ Son escasos los estudios que relacionan maternidad y trabajo, así como el significado que dicha combinación tiene en la vida de las mujeres. Destaca el reciente estudio de Brígida García y Ortandina de Oliveira, que se centra en el análisis del trabajo extradoméstico, la vida familiar y la posición de la mujer en los hogares, poniendo especial atención a las

Para lograr la combinación de maternidad y trabajo, las mujeres han recurrido a viejas estrategias y han creado nuevas, abandonando, de cierta manera, la imagen de abnegación y sacrificio por la de superación personal y familiar. La maternidad se relaciona también con los espacios de poder que se manejan al interior de las unidades domésticas, tradicionalmente poder femenino sobre los hijos, y poder económico de los varones para controlar a las mujeres y al resto de los integrantes de la familia.

Actualmente las mujeres madres, al obtener un ingreso, inician un camino de avances que apunta hacia el logro de autonomía, pero sienten que al hacerlo, están desatendiendo a los hijos, están perdiendo terreno con los mismos, lo que les genera culpa. Sin embargo, muchas veces son precisamente los hijos quienes las motivan a trabajar y obtener un ingreso.

Cumplir con las tareas de la maternidad y el trabajo implica un enorme desgaste físico y emocional, además de que les restringe las posibilidades de desarrollo personal en sus vidas afectivas y sociales. El cumplimiento de las responsabilidades como madres las hace vulnerables, son ellas quienes acuden a las citas escolares, a llevar a los niños al médico, entre otras actividades, eventos que las “descalifican” ante la empresa. El temor de las mujeres a perder el empleo ha hecho que el número y espaciamiento de los hijos se modifique, redundando en un descenso de la fecundidad. Las campañas gubernamentales en pro de las familias pequeñas también han hecho su efecto y hoy tenemos una mujer mexicana más consciente del significado y la responsabilidad de los hijos, pero también amedrentada ante las presiones laborales y estatales para que tengan menos hijos.

La falta de servicios que aligeren su carga doméstica somete a las trabajadoras a una presión constante, que puede traducirse en ausentismo, salida de los mercados de trabajo, baja productividad, pérdida de calificación e ingresos que la afecta en su vida laboral, personal y familiar.

conexiones entre las actividades extradomésticas y la maternidad y el cuidado de los hijos. Ver Brígida García y Orlandina, de Oliveira, *Trabajo femenino y vida familiar en México*, El Colegio de México, México, 1994.

2.8 LA JEFATURA FEMENINA DE HOGAR

Uno de los cambios significativos y recientes en México, es el incremento de los hogares con jefatura femenina. La crisis económica, el deterioro de los ingresos familiares, la dificultad de los varones para encontrar empleo, son algunos de los factores que contribuyen indirectamente a la existencia de dicho fenómeno. Otros elementos que promueven el crecimiento de este tipo de hogares son:

- La creciente incorporación de las mujeres al trabajo remunerado, que les permite decidir separarse debido al machismo, la poligamia, o la irresponsabilidad masculina ligada al alcoholismo y al machismo.²⁸
- La decisión de concebir hijos siendo solteras.
- La migración de los varones hacia Estados Unidos.
- La mayor esperanza de vida de las mujeres.
- La falta de educación sexual que incrementa la fecundidad adolescente.
- La menor tendencia de las viudas o divorciadas a las segundas nupcias.

Con el fin de establecer en qué consiste la jefatura femenina del hogar, es conveniente hacer referencia a los trabajos de Orlandina de Oliveira y Brígida García, quienes afirman que la definición jefe de hogar, es decir en la persona reconocida como tal por los miembros del hogar, subestima el peso de los hogares encabezados por mujeres, y que en dicho concepto se captan "sobre todo hogares con jefas sin cónyuges, lo cual condiciona algunas de las características, a saber: el menor tamaño, el carácter, por lo general no nuclear y

²⁸ López Barajas, Izazola Conde "La jefatura femenina de hogar", INEGI, México, 1995; p. 23. INEGI, *op. cit. supra*, Nota 3. p. 27; Brígida, García y de Oliveira Orlandina, "Jefas de hogar y violencia doméstica", en *Interamericana de Sociología*, Núm. 243, México, mayo-diciembre 1992, p. 179-196.

la menor violencia encontrada en las unidades domésticas en las cuales el compañero no está presente".²⁹ Con estas consideraciones las autoras sugieren el uso del concepto jefe económico, para captar en forma más adecuada a las jefas de facto. Por esa razón, en la presente investigación se ha adoptado el concepto jefa económica de hogar, es decir mujeres que se han hecho cargo de la manutención de sus hogares, solas o con sus cónyuges presentes en la unidad doméstica.³⁰

Aún suponiendo que los hogares dirigidos por mujeres podrían estar subestimados estadísticamente, se puede decir que "alcanzan una cifra cercana a los tres millones".³¹ Entre 1976 y 1990, este tipo de hogares se incrementó casi en un 22% (de 13.5 a 17.3%),³² "lo anterior se debe a que, es cuando el varón está ausente —ya sea por divorcio o viudez—, que la mujer toma la jefatura del hogar y no porque se esté reconociendo al sector femenino como la figura de autoridad, como jefa.

Para 1995 los hogares con jefatura femenina crecieron a un 17.8%.³³ Este aumento se ha dado en el transcurso de la década de los años ochenta, y principios de los años noventa, siendo mayor en áreas urbanas que en zonas rurales y dentro de los grupos urbanos de más bajos ingresos. En las ciudades se relaciona con la mayor ruptura de uniones en las ciudades y en el campo, con la migración de los hombres a los Estados Unidos.

Se estima que los hogares con jefatura femenina tienen menores ingresos *per cápita* que los dirigidos por hombres, y por tanto se les considera más vulnerables.³⁴ Hay autores que consideran que la situación de los hogares encabezados por mujeres es bastante difícil, pues éstas se ven obligadas a

²⁹ García Brígida y Orlandina de Oliveira, *Ibid.*, p. 181.

³⁰ Quedan aún problemas por resolver para el registro de la gama de posibilidades y arreglos de los hogares mexicanos. Por ejemplo me refiero a la dificultad de registrar en la investigación empírica la situación de las unidades domésticas que al tener una mujer desempeñando la jefatura económica, aparecen como solas, o sin cónyuge, cuando la información sugiere que la pareja de esta jefa es otra mujer; esta situación es la de por lo menos dos de las entrevistadas.

³¹ INEGI, *op. cit. supra*, nota 3, p. 27.

³² INEGI, *op. cit. supra*, nota 3, p. 29.

³³ INEGI, *op. cit. supra*, nota 3.

³⁴ INEGI, *op. cit. supra*, nota 3, p. 32.

asumir totalmente el costo de su reproducción de la fuerza de trabajo, a hacerse cargo del trabajo doméstico y también de la manutención del hogar.³⁵

A diferencia de los hogares con jefatura masculina, los comandados por mujeres se caracterizan en su mayoría por ser hogares sin cónyuge, como se dijo líneas atrás, en ello influye la decisión de separarse, el abandono, la emigración del esposo, o la viudez, situación en la cual la jefatura ocurre en etapas avanzadas del ciclo vital de la mujer.

Las jefas de familia tienen menores niveles de educación, mayor participación que el promedio de la población femenina, lo cual se debe a la tradicional tendencia al menor acceso de las mujeres al sistema escolar y debido a que por la falta de educación sexual, tienen hijos a temprana edad, lo que les impide seguir estudiando, y son más pobres que los jefes varones, debido a la dificultad para conseguir empleos estables y bien remunerados.³⁶ Algunas investigaciones sobre el tema reportan, además, una menor violencia doméstica dentro de los hogares con mujeres jefas de familia,³⁷ aunque este fenómeno se registra muy poco.

Hay algunas opiniones sobre este tipo de hogares, en el sentido de que a pesar de la ausencia del jefe varón, se produce un consumo diferencial entre hombres y mujeres, pues los hijos hombres continúan beneficiándose de los privilegios que antes gozaba el padre, a partir del trabajo femenino invertido por la madre y hermanas en los bienes que ellos consumen.³⁸

Por otra parte, hay autoras que consideran que las familias encabezadas por mujeres no necesariamente viven en peores condiciones que las encabezadas por varones. Sylvia Chant sugiere tomar en cuenta en el análisis de este tipo de hogares, una serie de indicadores, por ejemplo, la forma en que se manejan los ingresos al interior de la unidad doméstica, así como el aporte al ingreso familiar

³⁵ Félix, Acosta Díaz, "Los estudios sobre jefatura de hogar femenina y pobreza en México y América Latina", en *Las mujeres en la pobreza*, GIMTRAP, El Colegio de México, México, 1994, p. 92.

³⁶ Orlandina, de Oliveira y Brígida, García, "Jefas de hogar y violencia doméstica", en *Interamericana de Sociología*, núm. 2 y 3, mayo-diciembre de 1992, México, p. 180.

³⁷ Mercedes, González de la Rocha, "De porqué las mujeres aguantan golpes y cuernos: un análisis de hogares sin varón en Guadalajara", en Gayabet, Luisa, *Mujer y Sociedad, el salario, hogar y acción sociales en el occidente de México*, Colegio de Jalisco/CIESAS Occidente, México, pp. 205-227.

³⁸ *Ibidem* p. 207.

que hace cada uno de sus integrantes, lo que nos proporciona la información acerca del bienestar económico de este tipo de familias. Una encuesta que la autora realizó en Querétaro, muestra que hay casos en que los hombres solamente aportan el 50% de sus ingresos para el consumo familiar, mientras las mujeres entregan todo lo que ganan para los gastos de la unidad doméstica.³⁹

En resumen, la participación femenina en actividades económicas se ha incrementado considerablemente en las últimas décadas. Este incremento no significa mayor participación de las mexicanas en las áreas consideradas masculinas. Las mujeres siguen participando en un porcentaje mayor en actividades catalogadas como femeninas y su presencia es mayor en el sector servicios. También se observa que prevalece la división sexual del trabajo.

La tendencia de crecimiento del sector servicios y el movimiento de traslado de actividades del sector secundario al terciario ha afectado particularmente a la población femenina y ya se observaba desde la década de los sesenta.

Además, las mujeres siguen ocupándose en gran medida de las tareas domésticas, lo cual limita su desarrollo personal y laboral y retrasa el cambio de patrones seguidos de oficios "masculinos" y oficios "femeninos".

Es cierto que también las mexicanas están accediendo más a la educación, pero en este rubro también las mujeres sólo participan en ciertos niveles y tipos de educación. Por otra parte en la capacitación para el trabajo la participación femenina es casi nula.

La familia mexicana también ha experimentado cambios y se ha extendido el fenómeno de las mujeres jefas de hogar. La maternidad no es ya un impedimento para que las mujeres se involucren en actividades extradomésticas y, finalmente podemos decir que las iniciativas como la de la EMONT son bien recibidas por las mujeres del México contemporáneo, que están dispuestas a seguir cambiando y a tener una mayor participación en la vida económica y social del país.

³⁹ Sylvia Chand, "Mitos y realidades de la formación de las familias encabezadas por mujeres: el caso de Querétaro, México", en Luisa Gayabet, *Mujer y Sociedad. salario, hogar y acción social en el occidente de México*, Colegio de Jalisco/CIESAS-Occidente, México, 1986, p. 188.



Capítulo 3

LA ESCUELA DE CAPACITACIÓN PARA
MUJERES EN OFICIOS NO TRADICIONALES DE
SU SEXO (EMONT), UN PROYECTO DE LA
ORGANIZACIÓN NO GUBERNAMENTAL
MUJERES TRABAJADORAS UNIDAS-MUJERES
EN ACCIÓN SINDICAL (MUTUAC-MAS)



3.1 LA EMONT, UN PROYECTO DE LA ORGANIZACIÓN NO GUBERNAMENTAL MUTUAC-MAS

La presente tesis trata, como ya se anotó en el capítulo I, de un grupo experimental compuesto por setecientas mujeres, quienes a lo largo de varios años (1994-2000) y formando parte de cinco generaciones fueron capacitadas técnicamente en el sistema escolar mexicano, para oficios considerados masculinos. Esta experiencia educativa se llevó a cabo en el DF, y en los Estados de México y Morelos. Esta experiencia fue posible gracias a la iniciativa de MUTUAC-MAS, organización no gubernamental, quién creó en 1993 la Escuela de Capacitación para Mujeres en Oficios no Tradicionales de su Sexo. MUTUAC-MAS obtuvo para ello el apoyo de instancias gubernamentales pertenecientes a la Secretaría del Trabajo y a la Secretaría de Educación Pública. También logró la colaboración económica de organismos internacionales de cooperación como La Fundación Ford, la Federación de Sindicatos Holandeses y el Congreso Laboral Canadiense.

En este capítulo se aborda de manera breve la historia de MUTUAC-MAS, así como del proyecto de la EMONT, sus objetivos de la y se analiza el proceso desarrollado por cinco generaciones de mujeres.

Los resultados de ese trabajo se presentan en el capítulo cuatro y de manera reducida se integran en el análisis global de las cinco generaciones que se presentan en este capítulo.

Aunque la intención de MUTUAC-MAS y de la propia EMONT era mantener contacto con las egresadas, ir evaluando si éstas lograban ejercer el oficio aprendido; esto sólo se pudo hacer con la primera¹ y tercera² generaciones.

¹ Es importante señalar que gracias a una beca que me fue proporcionada en 1996 por la Fundación Ford, a través de su programa PEMSA y bajo la supervisión de la Dra. Edith Pacheco de el Colegio de México, me fue posible realizar una investigación de campo y de seguimiento a las egresadas de la 1ª generación de la EMONT.

De las tres generaciones 1995, 1999 y 2000 no hay datos que permitan evaluar los resultados obtenidos con mayor detalle, por tanto se hará un análisis general del conjunto de la experiencia y más en detalle para la primera generación.

Como se anotó en el primer capítulo, en México se han incorporado las recomendaciones y resoluciones de organismos internacionales con respecto a las mujeres, a través de diversos programas y organismos no gubernamentales, uno de los cuales es Mujeres Trabajadoras Unidas, A. C. (MUTUAC), que dio origen a Mujeres en Acción Sindical (MAS), cuyas actividades realizadas en conjunto, para el apoyo y desarrollo de la mujer, se explican en este capítulo, como base de la fundación de la Escuela de Formación para Mujeres en Oficios No Tradicionales de su Sexo (EMONT).

3.1.1 MUTUAC-MAS. UNA ORGANIZACIÓN NO GUBERNAMENTAL QUE TRABAJA CON MUJERES

3.1.1.1 ORIGEN

En México es muy reciente el estudio de las llamadas organizaciones no gubernamentales (ONGs), entendidas como asociaciones que promueven o defienden los derechos sociales y ciudadanos de población diferente a sus miembros asociados.

En 2001 Pliego³ nos ofrece un diagnóstico de las ONGs en la ciudad de México, analiza 641 casos de un universo de 900. El esfuerzo colectivo dirigido por Pliego parte de reconocer lo novedoso del campo de estudio, así como los problemas que suelen encontrarse y que van desde la conceptualización del

² El estudio se realizó gracias a la beca de FORD-PEMSA y con la 3ª generación por parte de una becaria canadiense, Mireille Peselli Hutchison, quién junto con una integrante de MUTUAC, Irma Rodríguez, entrevistaron a mujeres que fueron capacitadas en 1997.

objeto de estudio, en donde se observa la ausencia de definiciones básicas. La comunidad interesada en las ONGs, nos dice Pliego, utiliza una terminología inconexa y conceptualmente paralela que remite a procesos sociales diferentes, inclusive cuando se usa un mismo término como el de *organismo no gubernamental*.

El estudio de Pliego et. al. se propuso conocer algunas características de las ONGs que les permiten interactuar en su entorno histórico en mejores condiciones para el logro de sus objetivos. Se buscó conocer la capacidad estructural, entendida como su perfil de potencialidades para la acción.

El estudio de Pliego viene a contribuir al incipiente desarrollo conceptual y metodológico acerca de las ONGs en México pero, está lejos aún de ofrecer un diagnóstico completo que nos permita ubicar suficientemente el caso de la EMONT analizado en la presente tesis.

Otro estudio de reciente aparición es el de Alejandro Favela⁴ que se propone también avanzar en el diagnóstico de las ONGs en la Cd. de México, analizando un conjunto de 52 asociaciones civiles y avanzando en la definición de éstas al afirmar que las ONGs "... no persiguen objetivos para la participación en y del poder político pero que pueden buscar el influir e incidir en las tomas de decisión políticas mediante la acción externa al mismo sistema político, sea mediante la denuncia, la información, la movilización, la concientización, la organización de la resistencia o la educación, la ayuda y la solidaridad con los sectores vulnerables o afectados por las decisiones u omisión de decisiones de las autoridades"⁵.

Si bien existen aproximaciones al estudio de las ONGs como la hecha por Rafael Reygadas⁶ (1998), Pliego la considera como una visión parcial en la

³ Fernando, Pliego (coord.), *Panorama de las organizaciones no gubernamentales en la ciudad de México*, UNAM, México, 2001, p. 106.

⁴ Alejandro, Favela, et. al., *Organizaciones civiles: una propuesta para lograr su consolidación*, Colección Extensión Universitaria, UAM, Plaza y Valdez, México, 2003.

⁵ *Ibid.*, p.13.

⁶ Rafael, Reygadas Robles, *Abriendo veredas: Iniciativas públicas y sociales de las redes de organizaciones civiles*, Convergencia de Organismos Civiles por la Democracia, México, 1998.

medida en que se ubica dentro de los estudios sectoriales especializados en cierto tipo de organizaciones de acuerdo a los temas que abordan o al sector poblacional que atienden.

El concepto ONGs, nos dice Rafael Reygadas Robles Gil "empezó a popularizarse a mediados de los años ochenta y más particularmente a raíz de los terremotos de 1985, para identificar un conjunto de entidades" que se caracterizaron por una ayuda rápida y eficaz a los damnificados por los sismos. En la utilización de este concepto también influyó la creciente cooperación internacional al desarrollo que gobiernos europeos y organismos multilaterales empezaron a canalizar a las ONGs. Las ONGs son definidas como "diversas organizaciones civiles, antiguas y nuevas, de empresarios, campesinos, barrios urbanos, de educación y promoción popular, de indígenas, de mujeres, de jóvenes, de trabajadores públicos, de ciudadanos, de asistencia privada, fundaciones, organizaciones civiles, de trabajadores de medios de comunicación, de deudores de la banca, de profesionistas" que luchaban por sus derechos constitucionales⁷.

Mujeres Trabajadoras Unidas A. C. (MUTUAC) - Mujeres en Acción Sindical (MAS); MUTUAC-MAS, es una organización no gubernamental que surge en diciembre de 1984. En 1986, MUTUAC crea su área organizativa Mujeres en Acción Sindical y empieza a ser más conocida como producto del trabajo de apoyo brindado al gremio de las costureras de la Ciudad de México, afectadas por los sismos de 1985.

MUTUAC-MAS forma parte de las 1 325 organizaciones civiles u ONGs, que aparecen en el directorio de la Secretaría de Gobernación en 1994 y que actúan en todo el país "...comprendiendo entre ellas a organizaciones de asistencia, promoción social, vivienda, derechos humanos, democracia, asesoría legal, mujeres, indígenas, migrantes, refugiados, ecología, colegios de profesionistas, cámaras empresariales, cultura, frentes y organizaciones populares, instituciones

⁷ Ver Rafael, Reygadas Robles, *op. cit. supra*, nota 6.

de investigación y formación, de información procesada y publicaciones, y organismos internacionales de apoyo a la promoción social”⁸.

Para María Luisa Tarrés, durante los años ochenta y noventa empiezan a proliferar organizaciones no gubernamentales de mujeres, claramente influidas por el discurso feminista. Éstas surgen de manera paralela a otros sectores sociales en un contexto de redefinición del papel del Estado en la economía y en la vida social, en el proceso de reforma del sistema político⁹. La autora nos dice que “las ONGs se forman alrededor de proyectos de transformación en áreas específicas y su propósito tiende a la producción de alternativas y soluciones distintas a las establecidas. Su interés radica en que estos actores no sólo cuestionan un determinado orden social o cultural, sino que reinterpretan normas y valores poniendo en el debate público cuestiones consideradas hasta entonces como propias de la esfera privada”. Con este perfil las ONGs de mujeres buscan poner los problemas vinculados con el género como un asunto prioritario del desarrollo nacional, ofreciendo no sólo propuestas discursivas, sino también soluciones prácticas.¹⁰

MUTUAC-MAS forma parte de las ONGs que trabajan en torno a temáticas de género. El estudio de Tarrés contabilizó para mediados de los años noventa, 97 ONGs estables trabajando activamente alrededor de los intereses de género. Casi la mitad lo hacía en el Distrito Federal y en las capitales de los estados o en ciudades de importancia. Los temas de mayor importancia son: salud y violencia y derechos humanos, que constituyen el 49% de los trabajos de las ONGs. “Menos numerosas son las organizaciones orientadas al empoderamiento de las mujeres estimulando su integración en el mundo de la producción, la educación y la política o las que luchan por modificaciones legales o por mejorar la condición ciudadana de la mujer”.¹¹

⁸ *Ibid.*, pp. 151-152.

⁹ Ma. Luisa, Tarrés, *Las organizaciones del movimiento de mujeres en la reforma política*, mimeo, Centro de Estudios Sociológicos/El Colegio de México, México, 1996.

¹⁰ *Ibid.*, pp. 4-5.

¹¹ *Ibid.*, p. 14.

En la categoría de las que buscan el empoderamiento de las mujeres, podríamos ubicar a la organización no gubernamental MUTUAC-MAS, que de acuerdo con el documento de su presentación, se define como: "... un grupo de mujeres sindicalistas, feministas y académicas, unidas con el propósito de apoyar y promover la organización de las mujeres trabajadoras con el objetivo de mejorar sus condiciones de vida cotidiana y de trabajo. Ambas se enmarcan en una situación de opresión de género que sufren las mujeres en nuestra sociedad. Esto hace más difícil su condición de trabajadoras y por ello requieren de instancias y formas organizativas específicas para desarrollarse como trabajadoras creativas y eficientes".¹²

La intención de MUTUAC-MAS de buscar el empoderamiento de las mujeres queda muy clara en sus objetivos:

- Contribuir a la eliminación de todas las formas de discriminación existentes hacia las mujeres en el país. Generar junto con las trabajadoras y otras organizaciones de mujeres, propuestas de políticas públicas y cambios en las diversas leyes que atenten contra la integridad de las mujeres, y de esta manera participar en la conformación de una nueva cultura política, tanto laboral como sindical
- Realizar investigaciones sobre la problemática de género en los sectores económicos donde se encuentran ubicadas las trabajadoras
- Difundir la problemática de género en todos los espacios públicos y medios masivos de comunicación en donde se tenga acceso
- Impulsar la autoorganización de las mujeres trabajadoras en centros de trabajo y sindicatos

¹² Ver documento *Presentación de Mujeres Trabajadoras Unidas*, A. C., México, 1986.

- Generar espacios propios de mujeres para su capacitación en diversos temas que atañen a su problemática específica como género y como trabajadoras
- Fortalecer la autoestima y liderazgo de las trabajadoras, para que enfrenten los retos que se les presentan en este modelo de desarrollo económico¹³

A partir de esos objetivos, se organizaron los programas de la agrupación, los cuales se presentan a continuación.

3.1.1.2. DESARROLLO DE LOS PROGRAMAS DE MUTUAC-MAS

MUTUAC-MAS fue fundada por profesionistas interesadas en formar un equipo especializado, para llevar la propuesta feminista al ámbito laboral. De acuerdo al organigrama de la organización, las áreas de la misma son: Investigación; Difusión; Formación; Organización; Cabildeo y Asesoría legal, laboral y sindical.

La actividad de MUTUAC-MAS, de acuerdo con los testimonios de sus integrantes inició y se desarrolló, en sus primeros años, en un contexto laboral y sindical poco favorable a las propuestas feministas. En los inicios de los años ochenta, el movimiento urbano popular ocupaba casi todo el escenario político y el quehacer de las organizaciones surgidas de la sociedad civil. Este hecho consolidó la convicción de las integrantes de MUTUAC-MAS de hacer trabajo orientado exclusivamente a impulsar una perspectiva feminista dentro del mundo laboral.

Los testimonios de las fundadoras de MUTUAC-MAS, así como los registros escritos que se encuentran en los archivos de la organización, dan cuenta de que se realizó una ardua labor de sensibilización y búsqueda de convencimiento tanto

en sindicatos "progresistas", conocidos como independientes, como en organizaciones gremiales de corte tradicional.

Retomando el análisis que existe sobre sindicalismo podemos ubicar las formas de acción del sindicalismo mexicano de los años ochenta. Para Juan Felipe Leal existen dos tipos de sindicalismo, el de conciliación y el sindicalismo anticapitalista. El sindicalismo de conciliación "inserta su acción dentro de los marcos del propio sistema, que, a lo sumo, busca reformar. La defensa de los intereses de los trabajadores la desarrolla con base en la colaboración con los patrones y con el Estado. Se muestra dispuesto a subordinar las reivindicaciones obreras —en cuanto intereses de grupo— al interés general de la nación".¹⁴ Mientras tanto el sindicalismo anticapitalista expresa una crítica sistemática y de principio al régimen capitalista.

El sindicalismo oficial o de corte tradicional sería de acuerdo con Juan Felipe Leal, el catalogado como conciliador. El independiente, así autonómado y reconocido en México en los años ochenta, sería, de acuerdo con este autor, el anticapitalista.

En estudios más recientes se ubica a las organizaciones de los trabajadores como "dotadas de una aparente autonomía",¹⁵ sin embargo su orden es estrechamente jerárquico y el sindicalismo se subordina a la corporación y ésta al estado. El corporativismo de los sindicatos mexicanos se vincula estrechamente al presidencialismo desde el surgimiento del Partido Revolucionario Institucional; donde el Estado otorga a las organizaciones gremiales el monopolio de la representación.¹⁶

¹³ *Idem.*

¹⁴ Juan Felipe Leal, *México: estado, burocracia y sindicatos*, Centro de Estudios Latinoamericanos/Facultad de Ciencias Políticas y Sociales UNAM, El Caballito, México, 1976, p.127.

¹⁵ Carlos, García, "Corporativismo y transición democrática", en *Corporativismo, democracia y transición*, Cuadernos del seminario, Tomo III, Instituto de Estudios Educativos y Sindicales de América y Confederación de Educadores Americanos, SNTE, México, 1997, p.10.

¹⁶ *Ibid.*, p. 11.

Las organizaciones corporativas sindicales son dirigidas por líderes incondicionales al ejecutivo. Vinculados al PRI, reciben de éste su personalidad política y es en su seno donde se resuelven los conflictos políticos que surgen entre las distintas corporaciones¹⁷.

Por lo tanto, para la presente tesis se entiende por sindicatos independientes y/o progresistas aquellos que abiertamente cuestionan los actos antidemocráticos dentro de sus organismos gremiales. Que se encuentran en franca oposición a las burocracias y a las formas de conducción tradicionales del sindicalismo, por considerarlas afines al sistema político mexicano de origen priísta.

Teniendo en cuenta ésta situación, MUTUAC-MAS elabora una estrategia principal, que consistía en invitar a las mujeres de las secretarías de acción femenil a elaborar planes de trabajo a favor de las trabajadoras, buscando persuadirlas de cambiar los festejos del 10 de mayo, en los cuales se regalaban utensilios domésticos; la propuesta era celebrar mediante mesas redondas, charlas, paneles y otros eventos, desde los cuales se podía hacer una reflexión crítica de la situación de discriminación y desventaja de la población femenina en el mercado de trabajo.

El panorama político no fue favorable para el rápido cumplimiento de las metas establecidas por MUTUAC-MAS —opinan sus integrantes—, éste se encontraba permeado de la vieja discusión clase o sexo, “¿qué es primero- nos decían -la lucha de clases o la lucha de sexo?”.... Los sindicalistas varones se respondían a sí mismos, era primero la lucha por la clase, no había que perder el tiempo con cuestiones pequeño-burguesas, con feminismos subversivos que harían enloquecer a las mujeres”.¹⁸

Las actividades de MUTUAC-MAS, a pesar de los obstáculos encontrados, cristalizaron en numerosos talleres, cursos, seminarios, conferencias, charlas,

¹⁷ *Ibid.*, p. 12.

encuentros , según consta de manera detallada en el documento "Presentación de MUTUAC-MAS ".¹⁹ Por otra parte, entre las actividades que están registradas en los archivos de la organización, se encuentra la publicación de varios números de una revista, denominada "Nosotras", que después de cuatro números se convirtió en un periódico que fue un instrumento utilizado en el trabajo cotidiano de difusión de las propuestas de la organización.

También se realizaron seminarios internos de formación, "necesarios para nutrir de argumentos a MUTUAC-MAS y poder realizar un trabajo más eficaz de convencimiento a las mujeres y a los hombres sindicalistas, de que los propósitos del feminismo no eran iniciar una lucha que los condujera a la división, que la causa de las mujeres era y debía ser una causa compartida también por los varones".²⁰

Sin embargo, a pesar de la cautela y cuidado puesto por MUTUAC-MAS en el desarrollo de un proyecto de formación, éste se vio truncado por los temores y prejuicios de direcciones sindicales que consideraban a la organización un agente nocivo para sus agremiadas.

Los sindicatos al igual que otras formas de organización humana, partidos políticos, empresas, han incorporado en su vida cotidiana y formas de representación la perspectiva de análisis desde la ciencias sociales que plantea las relaciones de género. Esta asimilación del enfoque de género ha sido paulatina y ha tenido numerosos contratiempos pues en tanto conglomerado social, los sindicatos están permeados de la ideología que ha prevalecido durante siglos y que ve a las mujeres en un lugar de subordinación y a los hombres en condición de supremacía. Esta perspectiva fue introduciéndose mediante años de labor de las mujeres sindicalistas, quienes han ido logrando espacios de representación formal, como las secretarías de la mujer, las comisiones, etc. Esta labor no ha estado exenta de tener que combatir ciertos prejuicios en las direcciones

¹⁸ Elena, Tapla Fontlem, "Mujeres en Acción Sindical", en *Revista FEM*, núm. 170, México, mayo de 1997.

¹⁹ Documento de Presentación de MUTUAC-MAS, México, 1986.

sindicales y en los agremiados sindicales. No es el objetivo de la presente tesis profundizar en este tema, sin embargo los documentos oficiales de los sindicatos universitarios, así como otros sindicatos son muestra de la paulatina incorporación de cuestiones de género en sus organizaciones.

Luis Salazar expresa así las resistencias que los sindicatos presentan ante ideas liberales como las que proponen la equidad de género: "...los nuevos aires democratizadores que como la globalización han trastocado los viejos referentes políticos e ideológicos, tampoco han dejado de golpear fuertemente las tradiciones y prácticas de un corporativismo sindical que por largo tiempo menospreció en sus discursos y sus acciones los valores ciudadanos y republicanos".²¹

En los años noventa, la celebración del 8 de marzo se convirtió en una tradición del mundo sindical y el número de conferencias, seminarios y talleres, impartidos a todo tipo de sindicatos y en todos los estados de la república se multiplicó aceleradamente, según consta en los archivos de MUTUAC-MAS.

En 1985 MUTUAC-MAS se volcó casi en un cien por ciento a apoyar al gremio de las costureras, duramente afectado por los sismos ocurridos en la Ciudad de México. MUTUAC-MAS contribuyó al nacimiento del Sindicato 19 de Septiembre. En esa experiencia la organización no gubernamental defendió el derecho de las trabajadoras a ejercer su autonomía y liderazgo.

En varias ciudades, estados y regiones, MUTUAC-MAS promovió espacios de diálogo e intercambio entre trabajadoras de diversas zonas del país y entre distintos sectores de la economía: en 1987 participó en la organización del *1er. Encuentro Nacional de Mujeres Trabajadoras en el Distrito Federal* y en 1995 en el *2º*, en Oaxtepec, Morelos. En el lapso comprendido entre 1987 y 1995, la organización llevó a cabo numerosos eventos para analizar la situación de las

²⁰ Entrevista realizada a Ma. Elsa Villaescusa, Presidenta de MUTUAC-MAS, México, 1998.

²¹ Luis, Salazar, "El futuro del sindicalismo", en *Corporativismo, democracia y transición*, Cuadernos del seminario, Tomo III, Instituto de Estudios Educativos y Sindicales de América y Confederación de Educadores Americanos, SNTE, México, 1997, p. 30.

trabajadoras mexicanas, destacando los encuentros regionales de Sonora y Yucatán (1993), así como el de la Ciudad de México (1995).

MUTUAC-MAS también participó en la organización de encuentros internacionales, en 1987 participó en la preparación del *IV Encuentro Feminista Latinoamericano y del Caribe* realizado en Taxco, Guerrero, consolidando de esta manera a la agrupación.

3.1.1.3. EL APOYO A MUTUAC-MAS POR PARTE DE LA COOPERACIÓN INTERNACIONAL

Al igual que numerosas organizaciones no gubernamentales MUTUAC-MAS ha recibido fondos de agencias internacionales, como *Pan Para el Mundo de Alemania*, que fue la primera agencia de cooperación en otorgar donativos a MUTUAC-MAS, permitiendo la apertura del Centro de Apoyo a la Mujer Trabajadora.

A fines de los años ochenta MUTUAC-MAS inició una relación de trabajo con la *Fundación Friederich Ebert Stiftung*, de la cual surgen innumerables proyectos de formación sindical para las mujeres trabajadoras, entre los que se cuenta el *Diplomado de Formación de Mujeres Líderes Sindicales*.

La Fundación Ford, la Federación de Sindicatos Holandeses (Oxfam) y el Congreso Laboral Canadiense (CLC), son otras de las instituciones que con sus apoyos, interesadas en propiciar la igualdad de oportunidades y de trato para las mujeres trabajadoras, facilitaron a MUTUAC-MAS desarrollar sus programas de trabajo, entre los que se encuentra la Escuela de Capacitación para Mujeres en Oficios no Tradicionales de su Sexo (EMONT), cuya formación comenzó a ser analizada desde 1992.

También era posible aprovechar la política de organismos internacionales destinada a combatir la pobreza femenina, y más recientemente, orientada

también a propiciar el "empowerment" o "empoderamiento",²² lo cual se concretó en programas de apoyo buscando generar las condiciones para que la población femenina de escasos recursos fuera capaz de crear y dirigir proyectos productivos, logrando la autogeneración de ingresos. Así se desarrollaron numerosas experiencias en América Latina, tanto de capacitación como de creación de microempresas.²³

3.2 LA ESCUELA DE CAPACITACIÓN PARA MUJERES EN OFICIOS NO TRADICIONALES DE SU SEXO (EMONT)

La EMONT fue establecida en 1993 en la Ciudad de México y forma parte de la experiencia de organizaciones no gubernamentales que en la República Mexicana han impulsado proyectos de adiestramiento y capacitación, logrando apoyo económico de agencias de cooperación internacional, así como del gobierno mexicano.

La EMONT buscaba que las mujeres puedan mejorar sus condiciones de vida mediante el aprendizaje de un oficio que podrán ejercer ya sea asalariadamente, o por cuenta propia, o bien creando microempresas".²⁴

La EMONT se propuso en sus objetivos:

- Mayor calificación y por ende mayor salario, colocándolas en un posición de competir en condiciones más favorables en el mercado de trabajo.
- Una mayor autoestima y confianza en su papel indispensable e irreversible de ser obreras. Creemos que la ambigüedad frente a las

²² Las Conferencias mundiales sobre Población y Desarrollo, realizada en El Cairo (1994) y la IV Conferencia Mundial de la Mujer, realizada en Beijing, China, (1995), han fijado en sus metas el logro del "empowerment", término que en castellano se traduce como "apoderar" o bien, dar poder a las mujeres. Ver "Por qué 'apoderar' " de Martha Venier, en *Boletín Editorial*, núm. 67. El Colegio de México, México, mayo-junio de 1996, pp. 17-20.

²³ De éstas experiencias dan cuenta los estudios de Ximena Díaz, *Talleres productivos de mujeres. De la organización social a la microempresa*, Ediciones CEM, Santiago de Chile, 1990; Berger y Buvinic, *La mujer en el sector informal. Trabajo femenino y microempresa en América Latina*, Editorial Nueva Sociedad, Venezuela, 1988; la publicación de REPEM- UNIFEM, *Mujeres y tecnologías alimentarias*, Lima, Perú, 1994, así como *Mujeres empresarias. Educación y rentabilidad en la empresa social* de Ana Ma. Fernández, et al., GEM, México, 1995.

²⁴ La Escuela de capacitación a mujeres en oficios no tradicionales de su sexo pretende también probar la pertinencia de este tipo de programas, aspirando a que su experiencia pueda convertirse en una prueba piloto, para constituirse en el futuro en una política pública instrumentada desde el Estado. Proyecto de trabajo de EMONT-MUTUAC.

actividades extradomésticas que todas las mujeres presentan en diferentes grados, se debe en parte al carácter no calificado y mal pagado de los trabajos realizados por ellas.

- Rompimiento del ciclo "de madre a hija" -la transmisión intergeneracional de la jefatura del hogar- de trabajar por cuenta propia, embarazo adolescente y pobreza.
- Cambio en el concepto de género existente –la masculinidad y la femineidad son reproducidas y reforzadas una en relación a la otra mediante el trabajo. Si queremos cambiar el concepto de género existente para eliminar la discriminación actual en contra de las mujeres, tenemos que empezar cambiando la actual división sexual del trabajo , (lo que constituye el trabajo femenino y masculino) tanto en el interior como en el exterior del hogar. La forma más explícita y concreta de empezar es dando a las mujeres el entrenamiento técnico y el adiestramiento en trabajos no tradicionales de su sexo.
- Mayor flexibilidad a las mujeres frente al cambio tecnológico. En el contexto de la llamada modernización de México, si las mujeres no asumen, y si no tienen una capacidad técnica, van a seguir relegadas a las ocupaciones femeninas de menor paga y prestigio tal como sucedió con las operadoras "recicladas" de Teléfonos de México.
- La creación de microempresas con mujeres a la cabeza. La subcontratación, como parte del proceso de la globalización económica, coloca a la pequeña empresa en una situación especial con posibilidades de crecimiento. Microempresas de mujeres pueden ser una realidad si encontramos los caminos adecuados para su capacitación y formación integral.²⁵

²⁵ MUTUAC-MAS, Proyecto de EMONT, MUTUAC-MAS, México, 1993.

Esta escuela, atendió a varias generaciones de mujeres, capacitándolas técnicamente en varios oficios considerados masculinos, les brindó la oportunidad de recibir formación sobre "Género y autoestima" y las apoyó en la formación de microempresas.²⁶ También, a partir de 1997, se les brindó un curso denominado "Plan de negocios" preparándolas para la formación de microempresas.

Los criterios con los que se diseñaron los programas y los contenidos de estudio de los cursos de género y autoestima y de Plan de negocios de la escuela para mujeres, están orientados a atender los intereses estratégicos de género, y no sólo las necesidades prácticas de las mujeres. Las necesidades prácticas de género se derivan de la necesidad de las mujeres de cumplir con los roles que le son asignados por la división sexual tradicional del trabajo: cuidado y educación de los niños, cuidado de los ancianos y enfermos, atención al marido y a la familia política, mantenimiento de las redes familiares, servicios a la comunidad (que a su vez permiten a las mujeres llevar a cabo sus otras tareas relacionadas con la familia).²⁷

La EMONT privilegia el aprendizaje de oficios no tradicionales, con el fin de contribuir a que no se reproduzca la división sexual en los mercados de trabajo, pues generalmente la capacitación y los proyectos productivos que se ofrecen a las mujeres están en ámbitos catalogados como femeninos: tortillerías, panaderías, talleres de costura, etc. Se pretendía contribuir a contrarrestar la segregación ocupacional de las mujeres y la división sexual del trabajo.

Los contenidos técnicos, el personal docente, los cursos ofrecidos, la ubicación de los planteles y los horarios, fueron definidos por la SEP.

²⁶ Esta historia se basa en la información que nos proporcionó la Directora de la Escuela de formación para mujeres en oficios no tradicionales de su sexo (EMONT) de MUTUAC-MAS, Elsa Castellanos, en entrevista realizada en 1998, así como en documentos de trabajo de MUTUAC-MAS.

²⁷ Young Kate, "Reflexiones sobre cómo enfrentar las necesidades de las mujeres", en "Género en el desarrollo", pp. 15-53, Vargas, Virginia et al., 1991, Lima, Perú. "Los intereses estratégicos de género en contraste con las necesidades prácticas, derivan no de los intentos de las mujeres para cumplir obligaciones tradicionales o aún modernas impuestas por la división sexual del trabajo, sino de la creciente toma de conciencia de las mujeres de que las estructuras antiguas de dominio y privilegio masculino no son sacrosantas ni tampoco derivadas de la herencia genética, sino que son imposiciones sociales y como tales son susceptibles de cambio". Ver también Caroline, Moser, "Planificación de género en el tercer mundo: Enfrentando las necesidades prácticas y estratégicas de género", en Virginia Guzmán, et. al., *Una nueva lectura: Género en el desarrollo*, Ediciones Entre Mujeres Flora Tristán, Lima Perú, 1991, p. 23.

El proyecto de la Escuela proponía no sólo la capacitación en oficios tradicionalmente masculinos, sino que, por dirigirse a mujeres adultas, tuvo como propósito propiciar la recalificación de la fuerza de trabajo femenina, sobre el supuesto de que las alumnas admitidas ya contaban con alguna calificación para el mercado laboral.

Como se dijo páginas atrás, la escuela fue destinada a mujeres de bajos recursos, principalmente madres y jefas de familia, cuyas edades fluctuaron desde los veinte, hasta los sesenta años. Cabe aclarar que el plan original consistió en admitir mujeres de hasta cuarenta años, pero al abrir la escuela, acudieron a solicitar inscripción mujeres de mayor edad. Por esa razón se modificaron los criterios relacionados con la edad de las participantes en la EMONT, buscando con ello, el beneficio para más mujeres.

3.2.1. TALLER DE GÉNERO Y AUTOESTIMA

Por otra parte, el proyecto de la EMONT incluyó la elaboración de un *Manual de género*, basado en un trabajo realizado por feministas canadienses, en el cual se abordaba el tema de género y autoestima. Se hizo una adaptación para las características de México, sobre todo en las dinámicas y técnicas de trabajo con los grupos de mujeres.

El resultado fue²⁸ la *Guía de autoestima y liderazgo* para la mujer emprendedora, con doce secciones cuyos temas son:

- **Presentación de objetivos.** En esta primera sesión se explican a las participantes las características generales de la vida económica del país, así como de la división sexual que lleva a las mujeres a trabajar sólo en ciertos oficios. También se explicitan las pretensiones de la EMONT; que las egresadas pueden incorporarse al mercado de trabajo o bien formar microempresas.

Se explica que este programa de capacitación busca incidir en la creación de políticas públicas encaminadas a eliminar la segregación educativa y laboral por razones de sexo.

Se plantea el interés de que a través del programa de capacitación en género, mediante la modalidad educativa de taller se genere un espacio de reflexión-acción mediante el cual se puedan abordar problemas aislados, ocultos, que se llegan a expresar e influyen en la transformación de la vida cotidiana de las mujeres.

En este programa las mujeres pueden estudiar su historia individual y colectiva, analizando los fundamentos de su subordinación histórica.

- **La sexualidad en la vida de las mujeres (primera parte).** En ésta segunda sesión se busca sensibilizar al grupo acerca de la importancia de la sexualidad en la vida de las mujeres.

Por lo general las mujeres no cuentan con información suficiente y objetiva sobre este tema, por ello a través de dinámicas grupales y las experiencias concretas se procede a trabajar conceptos así como la ubicación de la sexualidad como fuente de subordinación femenina.

- **La sexualidad en la vida de las mujeres (segunda parte).** En la tercera sesión se analizan los papeles sexuales que viven en la sociedad. Se analiza la construcción de las relaciones de género y los estereotipos surgidos de las mismas. Con dinámicas tales como analizar la vida de tres generaciones de hombres y mujeres, así como de las actuaciones de unos y otras, esto les permite a las mujeres descubrir que su situación social forma parte de un contexto histórico en permanente transformación, lograr cambios positivos en sus vidas, por tanto, depende de ellas.

²⁸ El *Manual. Guía de autoestima y liderazgo para la mujer emprendedora*, fue publicado por MUTUAC-MAS en 1997. Este incorpora la experiencia y riqueza adquirida al ser puesto en práctica en las primeras generaciones.

Esta sesión cierra con una dinámica denominada “carta de amor a mi mamá”, que busca fortalecer la autoestima de las participantes.

- **La maternidad (primera parte)**, es la cuarta sesión. En ella se analiza el papel social de la maternidad, su lugar en las relaciones de género. Centrándose en analizar las experiencias de las mujeres como madres y como hijas, también se reflexiona a cerca del papel actual y futuro de madres y padres en la crianza de los hijos.
- **La maternidad (segunda parte)**. En la quinta sesión sigue abordándose el tema de maternidad, enfatizando los aspectos sociales y políticos. Se analizan los derechos reproductivos y la maternidad como una función social que requiere ser asumida no sólo por las mujeres sino también por la familia, el Estado y el conjunto de la sociedad. Al analizar en detalle las actividades que requiere la maternidad queda evidenciada la escasa participación masculina en actividades dentro del hogar, actividades domésticas.
- **La violencia hacia las mujeres y el hostigamiento**, es el tema de la sexta sesión, en ella se analizan las diversas formas de agresión física y verbal que padecen las mujeres en la sociedad. Se ubica la sexualidad como el ámbito en el que se potencializa la violencia de género. Se analizan las disposiciones legales con respecto a violencia intrafamiliar y se ubica la violencia como una afectación a los derechos humanos. De manera especial se aborda el tema del hostigamiento sexual pues éste se presenta sobre todo en los ambientes laborales y las alumnas de la EMONT deben estar preparadas para, de ser necesario, encararlo en sus futuros empleos.
- **Comunicación efectiva (primera parte)**. La séptima sesión está destinada a promover una “Comunicación efectiva”. Teniendo en cuenta

que son grupos recién constituidos se les proporcionan herramientas para un trabajo armónico como estudiantes a través de una comunicación efectiva en general y en particular para los proyectos de trabajo productivo.

Se instrumentan varias técnicas para propiciar la asertividad y con ello contribuir a la cohesión grupal.

- **Comunicación efectiva (segunda parte).** En la octava sesión se continúa con la temática de comunicación efectiva en la cual se analizan y practican algunas técnicas para lograr establecer límites personales, identificar formas inadecuadas de comportamiento que dificultan la comunicación y se aprenden nuevas estrategias y habilidades, buscando mejorar la interrelación de las participantes en el trabajo grupal.
En esta sesión se busca ayudar a las alumnas al manejo de conflictos. Se analizan situaciones en las cuales existen intereses aparentemente incompatibles entre las personas. Los conflictos grupales pueden llegar a destruir los objetivos del proyecto, por tanto, se anima a las mujeres a analizar las distintas alternativas de solución.
- **Las mujeres y el dinero (primera parte)** constituyen el tema de la novena sesión. El objetivo es analizar el papel simbólico y práctico del dinero. Una de las formas con que el poder masculino se ejerce sobre las mujeres es a través del uso del dinero. Contar con independencia económica significa para las mujeres libertad de decisión. Sin embargo independencia económica no se traduce automáticamente en autonomía. Por ello, a través de este taller se busca fortalecer a las mujeres en su búsqueda de ingresos económicos propios, pues es un derecho y su buen uso es la fuente potencial del éxito de sus proyectos económicos.
- **Las mujeres y el dinero (segunda parte).** En una segunda parte de la temática relación mujeres y dinero que constituye la décima sesión del

programa de capacitación de género, se trabajan varias dinámicas para promover nuevas actitudes de las mujeres hacia el dinero.

- **Poder, liderazgo femenino y solidaridad entre las mujeres.** La sesión once está destinada a los temas poder y liderazgo femenino. En ella se analiza el rezago femenino en las estructuras de poder.

Se analiza la mayor participación de los hombres en los espacios de poder económico, político y social. Se analiza la presencia mayoritaria de las mujeres en el ámbito doméstico.

Ante el reconocimiento de tal situación se analiza la pertinencia de construir liderazgos femeninos sobre la base del reconocimiento de habilidades y conocimientos entre las mismas mujeres, y a través de la solidaridad femenina.

Este tema es importante pues en los conflictos grupales entre mujeres suele ocupar un lugar importante la negativa a reconocer y apoyar liderazgos, prevaleciendo la competencia destructiva que conduce al fracaso.

- **Toma de decisiones efectivas y evaluación final.** Finalmente el Taller de capacitación en género ofrece a sus participantes una doceava sesión destinada a fortalecer sus capacidades para la toma de decisiones. Al ser la última sesión se reafirma la autoestima personal y la cohesión grupal.

En la introducción de dicha guía, se presentaban los objetivos de la escuela. Se explicaba a las alumnas el propósito de crear "un modelo de atención que integra la capacitación técnica de las mujeres en oficios no tradicionales y de nueva creación..." que dicho modelo sea incorporado como parte de las políticas públicas de las instituciones encargadas de operar programas de capacitación para el empleo, con el fin de alcanzar principalmente, los siguientes objetivos:

1. La capacitación técnica de mujeres del medio urbano, que viven en situación de pobreza, en oficios de nueva creación y no tradicionales de su sexo, bajo un enfoque de género.
2. La incorporación de las egresadas de la escuela al mercado de trabajo a partir del oficio en el que fueron capacitadas, o su vinculación con proyectos productivos en pequeña escala (microempresas), con el propósito de elevar sus ingresos y mejorar sus condiciones de vida.
3. La contribución a la elaboración e implantación de políticas públicas encaminadas a eliminar la segregación educativa y laboral por razones de sexo”.²⁹

Por otra parte, para impartir la temática de género y autoestima se contrataron facilitadoras, expertas en el tema, con habilidades en manejo de grupos, además de una encargada de supervisar la parte técnica y otra persona más, dedicada a la gestión y a la coordinación de la relación con las facilitadoras.

3.2.2 TALLER “PLAN DE NEGOCIOS”

A partir de 1997 las estudiantes de la EMONT cursaron también el taller denominado *Plan de negocios*. El objetivo de dicho taller era apoyar a las alumnas de la EMONT para formar y desarrollar exitosamente sus microempresas y en la introducción de su “Manual de plan de negocios” queda expresado así que “nuestro propósito es impulsar propuestas educativas y productivas con grupos de mujeres de escasos recursos; contribuir al fortalecimiento de liderazgo de mujeres microempresarias, así como conocer y difundir las distintas acciones que las instituciones públicas o privadas están llevando a cabo con el fin de mejorar el entorno socioeconómico y político en el que este sector de la población se desenvuelve”.³⁰

²⁹ MUTUAC-MAS, *Manual. Guía de autoestima y liderazgo para la mujer emprendedora*, MUTUAC-MAS, México, 1997.

³⁰ Ver MUTUAC-MAS, *Manual. Plan de negocios, para la mujer emprendedora*, MUTUAC-MAS, México, 1998.

Hay también en este manual un objetivo explícito: "Al finalizar el curso las participantes adquirirán los conocimientos básicos que conforman un plan de negocios y podrán elaborar una estrategia para la creación de una microempresa..."³¹

Este gran objetivo se pretendía lograr a través de varias sesiones y temas. El primer tema que se aborda es el relativo al "Contexto laboral de la mujer", en el cual se analizan las principales características de la participación económica de las mujeres mexicanas, en el que ocupa un lugar especial el análisis de la mujer empresaria.

También se les brindó información acerca de las características de las empresas y microempresas en México. Además, se les explica la importancia de un plan de negocios y las partes que debe incluir el mismo; desde los datos generales de la microempresa, pasando por el resumen ejecutivo, la descripción del producto, la investigación de mercados, estudio técnico, filosofía de la empresa hasta llegar al análisis y desglose de las fuentes de financiamiento.

En las sesiones subsecuentes se fueron abordando más detenidamente los componentes de un plan de negocios. Así, en la segunda sesión las participantes desarrollan un proceso para generar ideas acerca de productos novedosos de acuerdo con las necesidades del cliente. También es un ensayo para que las participantes definan el giro de la empresa.

El tercer tema es la mercadotecnia. Con él se busca que las participantes conozcan la importancia de la mercadotecnia e identifiquen sus diferentes aplicaciones. Se analizan los distintos tipos de mercado, las características de los consumidores y los distintos aspectos que hay que tomar en consideración para el diseño de un plan de negocios.

³¹ *Ibid.*, p.3.

El cuarto tema se refiere a la evaluación técnica que debe llevarse a cabo para la planeación de la producción. Se analiza el proceso de producción, la supervisión que debe tener el mismo, la selección del equipo, instalaciones, tecnología y materias primas. Se evalúa la capacidad requerida de acuerdo con los planes específicos y el tipo y cantidad de mano de obra necesaria para pasar a analizar los procesos de control de calidad.

En la quinta sesión el tema es "Administración y filosofía de la empresa". Con este tema se esperaba que las participantes conocieran la importancia de la administración del trabajo, diferenciando las labores meramente administrativas de una empresa para lo que elaboraron la misión y los valores de la microempresa de su proyecto.

Para este objetivo, se analiza un proceso administrativo con sus componentes: planeación, organización, dirección y control. Estos componentes se estudian en relación con el desarrollo cotidiano de una microempresa. Luego se aborda un apartado de filosofía empresarial, explicando que ésta comprende las acciones de las personas, las cuales se basan en sus valores y actitudes.

Finalmente el tema número seis es el dedicado a la contabilidad de la empresa. Con él se busca que se conozcan los elementos a considerar para tener un sistema eficaz de contabilidad. Se analizan en detalle los costos de un producto, desglosando los costos de materias primas, mano de obra, materiales utilizados, insumos, mantenimiento, gastos de administración, ventas, etc. Se hacen ejercicios de suma de costos parciales para llegar al costo total. Se analiza la importancia de llevar registros precisos de éstos costos parciales para un buen balance de costos y unas finanzas sanas.

3.3 LA GESTIÓN DEL PROYECTO EMONT CON ORGANISMOS GUBERNAMENTALES Y NO GUBERNAMENTALES

La EMONT fue posible gracias al apoyo de organismos gubernamentales y agencias internacionales de cooperación, así como de organismos no gubernamentales.

Entre las organizaciones gubernamentales que estuvieron apoyando el proyecto de EMONT se encuentran:

- a) Secretaría del Trabajo, quien actuó a través de:
 - PROBECAT.- Programa de Becas de Capacitación para Trabajadores, consistía en un salario mínimo más ayuda de transporte.
 - CEDEPECA.- Centro Delegacional Promotor de Empleo, Capacitación y Adiestramiento. Instancia que se encuentra ubicada en las Delegaciones Políticas del DF.
 - Servicio Estatal de Empleo del Estado de Morelos.
 - Servicio Estatal de Empleo del Estado de México.

PROBECAT es un programa que tiene convenio con la SEP, en donde se ofrece una modalidad escolarizada en planteles de educación técnica a nivel medio.

- b) Secretaría de Educación Pública, a través de CONALEP, CECATI y CETI.

Para apoyar a las microempresas surgidas en la EMONT se contó con la participación de la Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL), a través del Fondo Nacional de Empresas Sociales (FONAES).

Dentro de las organizaciones no gubernamentales están, como ya se había dicho antes:

1. MUTUAC-MAS, ONG que impulsa la EMONT y coordina y da seguimiento a todo el proceso de 1994 a 2000.
2. SEMILLAS, ONG que apoya en la fase de formación de microempresas.

Las agencias de cooperación internacional que apoyaron el proyecto de la EMONT son Ford de Holanda y Levi's de Estados Unidos.

La EMONT capacitó a setecientas mujeres de 1994 a 2000. En 1996 y 1998, no se abrieron grupos por falta de recursos y en 2000 cerró y hasta la fecha no ha instrumentado nuevas acciones.

Esta experiencia nos remite a la ubicación de las características de las cinco generaciones de la EMONT, en cuanto al número de participantes, los cursos realizados, el lugar de su realización, etc., datos que se reflejan en el siguiente cuadro:

Cuadro 1.
Cursos impartidos a cinco generaciones de la EMONT

Generación	Número de participantes	Cursos	Lugar de realización	Duración	Financiador	Observaciones
1ª (1984)	100 mujeres	Mecánica automotriz Carpintería Mantenimiento a casa-habitación (plomaría) Serigrafía	DF	3 meses	CONALEP CECATI	<ul style="list-style-type: none"> Se contó con servicio de guardería 3 mujeres buscaron capacitación adicional por su cuenta.
2ª (1985)	80 Mujeres	Carpintería Serigrafía	DF	4 meses y medio	CONALEP	<ul style="list-style-type: none"> Se contó con servicio de guardería
3ª (1987)	180 mujeres	Carpintería	DF	5 meses en el DF 3 meses en Cd. Nezahualcoyotl	CONALEP CECATI	<ul style="list-style-type: none"> El grupo de turno de la ciudad de México cursó en Tacámac un segundo periodo de capacitación A esta generación se le pidió más escolaridad, mínimo secundaria, tal vez producto de ello llegaron más mujeres jóvenes Se aceptaron mujeres de grupos solicitantes de vivienda, quienes mostraron poco interés en la capacitación
		Herrería	DF			
		Mantenimiento a microcomputadoras	DF			
		Torno	DF Cd. Nezahualcoyotl			
		Electricidad	Cd. Nezahualcoyotl			
4ª (1988)	210 mujeres	Reparación de aparatos electrodomésticos	DF	3 meses	CONALEP: - Ecatepec, Edo. de México - Cuernavaca, Morelos - DF: CECATI - DF	<ul style="list-style-type: none"> Egresadas de mantenimiento a microcomputadoras, decidieron seguir capacitándose en paquetería (Word, Excel) y en electrónica.
		Electrónica en radio y TV	DF			
		Serigrafía	DF			
		Mantenimiento de aire acondicionado	Cuernavaca, Morelos			
		Mantenimiento a microcomputadoras	DF			
		Electricidad Industrial	Edo. de México			
		Carpintería	Edo. de México			
Refrigeración	Cuernavaca, Morelos					
5ª (2000)	150 mujeres	Reparación de aparatos electrodomésticos	DF Temiaco, Morelos	3 meses	CONALEP CECATI	<ul style="list-style-type: none"> Las egresadas de carpintería siguieron capacitándose en la Escuela de Artes y Oficios del D.F. Las de herrería siguieron capacitándose en reparación de aparatos electrodomésticos (CECATI). Conjuntamente con las mujeres del curso de panadería se formó la asociación civil "Alianza a favor de la Mujer".
		Herrería	DF			
		Carpintería	DF			
		Panadería	DF			

Fuente: Elaboración propia con base en el análisis de los datos obtenidos en las entrevistas.

La importancia de los recursos económicos de agencias internacionales no reside sólo en el monto que aportan sino que funge como una especie de aval. Si ellas apoyan, las instancias de gobierno apoyan también.

Además, los programas de gobierno tipo PROBECAT consisten, como ya se dijo, en becas y apoyos de transporte, pero no están preparados para atender casos como el de la EMONT, en el que acuden mujeres organizadas previamente, y con necesidad de conducción y seguimiento. Los costos del trabajo profesional que aportan las ONGs (en este caso MUTUAC-MAS) de conducción y seguimiento, no son asumidos por el gobierno.

La situación de la EMONT muestra la vulnerabilidad de las ONGs en sus esfuerzos por explorar nuevas formas para resolver problemas viejos, problemas que a veces ni siquiera son vistos como tales y que muchas veces no se toman en serio por el personal de contacto de la administración pública, ya sean personal administrativo o docente.

Sin embargo esta situación se compensa con el hecho de que paulatinamente el gobierno mexicano en sus distintos niveles, federal, estatal y aún municipal han ido adoptando políticas que alguna vez fueron diseñadas y experimentadas por ONGs, en distintos ámbitos: violencia, derechos humanos, salud, educación, trabajo.

3.3.1 SELECCIÓN DE ALUMNAS

Si bien el mayor porcentaje de mujeres que ingresaron a la EMONT fueron seleccionadas a partir de una convocatoria abierta, la invitación se hacía por medio de radio y prensa, hubo un caso en el que se estableció un convenio para el ingreso de 50 mujeres con una organización social de solicitantes de vivienda ligada a un partido político (Partido de la Revolución Democrática). Esta experiencia fue negativa en el sentido de que las mujeres mostraban poco interés por la capacitación y acudían más por la beca y por "cumplir" con su organización política.

Otro dato importante es que las mujeres capacitadas en la EMONT no conocían prácticamente nada del oficio en el que fueron capacitadas.

También, en este rubro es importante apuntar que si bien primero se pidió como requisito solamente primaria, a partir de 1997 se les exigían estudios de secundaria. Algunas mujeres, muy pocas, llegaban con estudios de bachillerato e incluso estudios incompletos de alguna licenciatura.

3.3.2 LOS OFICIOS Y SU DURACIÓN

Los oficios que ofreció la SEP a través del sistema de educación técnica a la EMONT eran los que se contemplaban en los lineamientos de PROBECAT. Es decir que no hubo estudios de mercado para la elección de los oficios en que se capacitaría a las mujeres y la única guía general era que fueran cursos de capacitación para oficios tradicionalmente desempeñados por varones. La capacitación fue en los siguientes oficios: 1) Mecánica automotriz; 2) Carpintería; 3) Mantenimiento a casa habitación (plomaría); 4) Serigrafía; 5) Herrería; 6) Tomo; 7) Mantenimiento a microcomputadoras; 8) Reparación de aparatos electrodomésticos; 9) Electrónica en radio y TV; 10) Electricidad; 11) Panadería; 12) Mantenimiento de aire acondicionado y 13) Refrigeración.

Solamente para la cuarta generación se hizo un estudio de mercado. Sin embargo los oficios recomendados en dicho estudio formaban parte de las listas de PROBECAT pero no de los programas del CONALEP. Se tuvo que aceptar lo que existía en la oferta educativa.

Otro inconveniente en la experiencia de la EMONT fue la duración de los cursos. Ya desde antes de iniciar la capacitación se veía como insuficiente el tiempo de tres meses. Después de la primera generación dicha insuficiencia quedó comprobada y se procedió a gestionar cursos más largos, de seis meses. Para la segunda generación se lograron cuatro meses y medio y después para la tercera generación se llegó a una duración de cinco meses. Sin embargo el

proceso de convencimiento fue arduo pues había poca disposición a la flexibilidad. Nunca logró uniformarse el tiempo de duración de los cursos y siguieron existiendo grupos de capacitación de tres meses, sobre todo en las experiencias realizadas en los estados de Morelos y México.

Debido a la poca duración de los cursos hubo dos grupos de mujeres que se capacitaron adicionalmente. Uno de la primera generación, compuesto por tres mujeres, se capacito en carpintería y otro de la tercera generación integrado por 17 mujeres buscó y obtuvo becas en un instituto particular en Tecamac, Estado de México, donde aumentaron sus conocimientos en el oficio del torno. El aprendizaje del tono en este instituto puso a las mujeres en contacto con tecnología de punta, lo que les permitió aprender el uso del paquete de control numérico computarizado al que no tuvieron acceso en el curso técnico del sistema de educación pública. La capacitación en Tecamac era los sábados durante seis horas por un periodo de cuatro meses. Esto les dio más seguridad para buscar empleo.

También la EMONT debió ajustarse a los planteles que se asignaban. A veces, como en la primera y segunda generación todas las mujeres quedaban en un solo plantel. En el resto de generaciones había grupos por varios puntos del DF y además, el equipo de coordinación de MUTUAC-MAS tenía que supervisar y acompañar a los grupos en los estados de México y Morelos. Esto generó problemas pues era difícil revisar a todas las alumnas y el esfuerzo de coordinación era mayor para los cursos de la 1ª y 2ª generaciones. MUTUAC-MAS tuvo la capacidad de organizar un servicio de guardería, mismo que facilitó el trabajo para las alumnas. Este servicio no se pudo mantener para las siguientes generaciones por lo costoso y por el trabajo extra que implicaba para la coordinación de MUTUAC-EMONT.

3.3.3 DESERCIÓN Y DIFICULTADES DE LAS MUJERES EN LOS OFICIOS

A pesar de las dificultades explicadas, el porcentaje de deserción fue del 5% por el total de las cinco generaciones. Hubo cursos especialmente difíciles para las mujeres como herrería y torno. Les daba temor aprender estos oficios, sin embargo la deserción no superó la media de los otros grupos. Tal vez ayudó el hecho de que es a partir de la 3ª generación en que se empiezan a brindar estos cursos, se les exige mayor escolaridad a las participantes: estudios de secundaria concluidos.

Otro aspecto relevante a mencionar es la recurrente actitud "machista", de discriminación hacia las mujeres por parte de los profesores, quienes llegaban a manifestar que mejor estudiaran costura. Estos comentarios desanimaban y seguramente tuvieron un impacto negativo, pero no repercutieron en una mayor deserción.

Desafortunadamente, el sistema escolar en todo el sistema educativo mexicano se encuentra permeado por el sexismo, la educación técnica no es la excepción.

Para el objetivo de contribuir a contrarrestar la división sexual del trabajo se requieren sin duda otro tipo de docentes, con una visión más abierta y sensibles a la problemática de género. Esta es ya una conclusión de la experiencia y también una recomendación al gobierno mexicano para reformar el sistema educativo.

3.3.4 LA BÚSQUEDA DE EMPLEO EN EL NUEVO OFICIO

En general a la egresadas de las cinco generaciones les ha resultado sumamente difícil encontrar empleo en las empresas. Un porcentaje mínimo, casi insignificante, han logrado entrar a la industria y por muy poco tiempo. En algunos casos, incluso, han entrado a las empresas pero a puestos administrativos, no a cubrir los espacios para los cuales fueron entrenadas.

Desafortunadamente no se pudo hacer un seguimiento por parte de MUTUAC-EMONT del destino del total de egresadas una vez concluidos los programas de capacitación, sin embargo de acuerdo con los testimonios y los estudios de la 1^a³² y la 3^a³³ generaciones, podemos concluir que:

- a) Las mujeres se sentían con poca capacidad para solicitar empleo, pues consideraban que les faltaba capacitación. Esto a pesar de la autoestima elevada que tenían al concluir los cursos y de que pusieron mucho empeño para ser contratadas.
- b) Los empresarios consideraban, y así lo hacían saber a las mujeres, que requería más escolaridad. Muchas de ellas tenía primaria, otras secundaria, pero no era suficiente para los que otorgaban el empleo.
- c) Otro factor que hacía difícil la contratación era la edad de las mujeres, un gran porcentaje de las egresadas rebasaban los 40 años.

Después de la experiencia de cuatro generaciones en la EMONT se empezó a contemplar la idea, que no se pudo instrumentar del todo, de realizar foros de sensibilización con empresarios industriales para darles a conocer el proyecto y de ser posible convencerlos de la importancia y pertinencia de establecer convenios de contratación, esto en aras de asegurarles un futuro laboral a las egresadas. Sólo se pudo llevar a cabo una reunión con mujeres empresarias de la Cámara Nacional de la Industria de la Transformación.

Esto también puede ubicarse como conclusión, como elemento a contemplar para una eventual política pública, a desarrollarse en el futuro, o a una nueva

³² Para la generación de 1994 se pueden ver datos en el capítulo 4.

³³ Los datos de las egresadas en 1997 nos dicen que 2 egresadas de herrería trabajan en ese oficio por su cuenta; de torno sólo una tenía trabajo en ese campo. De carpintería 3 mujeres trabajaron por su cuenta, en el oficio para el que fueron capacitadas. Del oficio de mantenimiento a computadoras 3 se desarrollaban en su área. De la información que se tiene de las egresadas de 1999, sabemos que las alumnas que se dedican a los oficios que recibieron son: 5 de mantenimiento a microcomputadoras, 4 de carpintería (Edo. de México), 3 de aparatos electrodomésticos, 5 de serigrafía; en total 20 mujeres lograron encontrar empleo en su rama.

experiencia piloto mejorada: Los empresarios deben formar parte de un convenio junto con ONGs y gobierno para completar los objetivos del proyecto de capacitación, asegurando empleo a las mujeres.

Otro proyecto a tomar en cuenta es la escolaridad de las mujeres. La experiencia de la EMONT muestra que las mujeres con mayor escolaridad se comprometían más, entendían mejor los objetivos del proyecto y jugaban papeles más positivos dentro del grupo, lo que les llevaba a desarrollar liderazgo. Este puede ser un factor a modificar en futuros proyectos.

3.3.5 CONFLICTOS GRUPALES

El *Taller de género y autoestima* de que hablamos antes buscaba, entre otras cosas, preformar a las mujeres para evitar el conflicto y crear un clima de solidaridad en torno a los objetivos del proyecto de la EMONT. Este objetivo se cumplió parcialmente pues los conflictos derivados de competencias, envidias, protagonismos, contaminó el proceso grupal de las alumnas. Las dificultades de las mujeres para construir grupos, mantenerlos y hacerlos exitosos son observadas también en otros procesos de capacitación y desarrollo de proyectos productivos.

En Chile, Ximena Díaz encuentra en su estudio acerca de la evolución de grupos de mujeres integrantes de microempresas en la ciudad de Santiago, un conjunto de factores subjetivos inmersos en el proceso, tales como el temor, la tensión, la desconfianza, resistencia al éxito y crisis emocional ante la perspectiva de cambio y mejora³⁴.

En el caso de la EMONT surgieron también reacciones subjetivas de sus integrantes en distintas etapas de la capacitación y/o formación de microempresas.

³⁴ Ximena, Díaz, *Talleres productivos de mujeres. De la organización social a la microempresa*, CEM, Santiago de Chile, 1990, pp. 26 y 27.

La observación sociológica captó estos comportamientos y desde el análisis cualitativo se pudieron relacionar dichas actitudes subjetivas con la posición que las mujeres tienen dentro de la sociedad, misma que les impide adoptar fácilmente una visión y acción de triunfadoras. La autodevaluación o la sensación de inferioridad provienen de la condición de subordinación de género. Ésta se acentúa en las mujeres de escasos recursos económicos, condición que guarda el grupo de mujeres objeto de la presente tesis.

Sin embargo, las actitudes de competencia, ligadas a la envidia, es decir una competencia destructiva, la búsqueda por sobresalir (sin sustento en logros en el trabajo), la violencia verbal y a veces física, rebasan en cierta medida la mirada y la interpretación sociológica a pesar de que desde los estudios de género se busca dar explicación a estos hechos.

Existen propuestas para enmarcar el análisis de los mencionados conflictos dentro de una mezcla de perspectiva de género más interpretación psicoanalítica.³⁵

Si bien la situación de conflicto afectó a las mujeres y sus dinámicas de aprendizaje al no contar con un ambiente adecuado en la capacitación, el mayor daño provocado por los conflictos grupales se percibe en la etapa posterior a la capacitación; en la formación de microempresas, fase que a continuación abordamos.

3.3.6 EVALUACIÓN POSITIVA DE LAS MUJERES

A las dificultades encontradas en el proceso de la EMONT hay que agregar la unión positiva de las egresadas, quienes casi en un cien por ciento evalúan como positiva la experiencia de haber sido capacitadas, su autoestima se incrementó, consideramos que tuvieron crecimiento personal y que después del curso son mujeres más fuertes y con un horizonte más amplio.

³⁵ Susie, Orbach y Luise, Eichenbaum, *Agridulce: El amor, la envidia y la competencia en la amistad entre mujeres*, Grijalbo, México, 1988.

En palabras de ellas cambió su manera de ver las cosas y de enfrentar la vida. Puede ser que económicamente no hayan mejorado pero personalmente sí.

3.4 LAS MICROEMPRESAS DE LAS MUJERES SURGIDAS DE LA EMONT

Algunas de la egresadas de la EMONT se interesaron por formar microempresas. MUTUAC-MAS no tenía recursos para apoyar esas iniciativas. En ese momento no se contaba con información suficiente de dónde obtener créditos y se brindaba escasa asesoría a las mujeres. Para llenar ese vacío MUTUAC-MAS buscó apoyo en SEMILLAS, un organismo no gubernamental. SEMILLAS conocía los procedimientos para la obtención de recursos y la elaboración de convenios para conseguir apoyo de empresarios.

La experiencia de las ONGs para la obtención de créditos y la puesta en marcha proyectos productivos es todavía escasa. Al ser el campo de capacitación a mujeres en los oficios tradicionalmente destinados a los hombres un terreno nuevo, tampoco había mucho marco de referencia para pedir ayuda de expertos. MUTUA-EMONT tuvieron que partir prácticamente de cero.

MUTUAC-MAS contaba con la experiencia de haber organizado cooperativas de costura, pero en el contexto de los sismos de 1985, que dada la tragedia ocurrida atraía mucho financiamiento de agencias internacionales de cooperación.

La formación de microempresas de egresadas de la EMONT parte de una base poco estructurada y se arriesga a la multiplicidad de factores adversos que ya de por sí enfrenta todo esfuerzo por construir empresas y que se incrementa ante el proyecto de la EMONT.

Entre estos factores adversos podemos señalar:

- a) **Dificultades en el acceso a créditos para mujeres.** Son escasos los programas gubernamentales que proporcionan créditos a mujeres. Las

instituciones bancarias pueden solicitar requisitos que difícilmente pueden ser cubiertos por la población femenina.

- b) **Escasa preparación para emprender microempresas** (hay que recordar que el taller de *Plan de negocios* se empieza a instrumentar hasta 1997). Las mujeres no cuentan con capacitación empresarial, más bien están llenas de temores para incursionar en la vida productiva y para desarrollar microempresas.
- c) **Ausencia de estudios de mercado.** Generalmente este tipo de estudios son inaccesibles para las mujeres y quienes decidieron crear microempresas carecían de este diagnóstico tan necesario para la buena marcha de cualquier negocio.
- d) **Prejuicios sociales hacia las mujeres ejerciendo trabajos “masculinos”.** El peso de la división sexual del trabajo impide a los empleadores cambiar las pautas culturales de aceptación y contratación de hombres en “puestos femeninos” y de mujeres en lugares supuestamente “masculinos”
- e) **Conflictos grupales.** Producto de la propias relaciones de género, las mujeres tienen actitudes de competencia, envidia, falta de solidaridad, que hacen fracasar cualquier objetivo grupal.

Las dificultades para encontrar empleo en la industria llevaron a las mujeres a trabajar por cuenta propia, ejercicio que les reportaba muy pocos ingresos. Después el interés se centro en la formación de microempresas. Desde luego que MUTUAC-MAS las alentó en ese propósito pues recordemos que forma parte de los objetivos de la EMONT, con la clara intención de obtener ingresos que les aseguraran independencia económica.

El compromiso de MUTUAC-MAS fue completo a pesar de que la carga de trabajo iba en aumento.

Se elaboró un proyecto de trabajo, pidiendo apoyo a SEDESOL a través de FONAES en 1995, para apoyar las microempresas. Este proyecto fue aprobado en enero de 1996 por un monto pequeño pero que sirvió para iniciar, buscar apoyo profesional legal, contable y compra de maquinaria. Se les explicó a las mujeres que los fondos los administraría MUTUAC-MAS y que éstos debían regresar después de un tiempo para que sirvieran a otro grupo de mujeres.

MUTUAC-MAS siempre trazó un límite a las mujeres microempresarias: se les ayudaría en el arranque organizativo, en cuestiones legales, contables, administrativas, en obtención de recursos pero "siempre buscando la autogestión"³⁶, lo que se consideraba única base posible para que fueran productivas.

Adicionalmente, MUTUAC-MAS les apoyaba buscando convenios con empresas que compraran los productos que se fabricaban y los servicios que se ofrecían. También se les asesoraba acerca de los productos a fabricar. Un ejemplo es la microempresa de carpintería a la que se les sugirió la fabricación de un juguete de madera, pintado en serigrafía. Se hizo un estudio de mercado y se concluyó que era factible dirigirse a un sector medio, ofreciéndole un juguete didáctico, no tóxico, ecológico.

A los apoyos económicos brindados a ésta experiencia del juguete se agregan otros de ayuda de profesionistas: diseñadores gráficos, psicólogas educativas, etc.

En el proceso de organización y desarrollo de las microempresas se manifestaron varios problemas:

³⁶ Entrevista con Elsa Castellanos, Directora de la EMONT.

- a) Dependencia de las egresadas hacia la coordinación de MUTUAC-EMONT. Sólo se ausentaba la directora de la escuela y las microempresas empezaban a funcionar mal.
- b) Conflictos internos de competencia, negativa a funcionar sobre la base de intereses colectivos.
- c) Mala calidad en la producción, falta de productividad.
- d) Desconocimiento y por tanto fallas para la comercialización.
- e) Falta de planeación
- f) Falta de valoración, incomprensión del papel que ocupaban los apoyos financieros a las microempresas. Negativa a regresar los fondos para otros proyectos de microempresas.
- g) Dificultades para administrar, organizar el trabajo, para ejercer funciones de gerencia.
- h) Demasiada flexibilidad e incluso idealismo en la coordinación de MUTUAC-EMONT

En resumen, las microempresas formadas fueron:

Cuadro 2
Microempresas de mujeres egresadas de la EMONT

Otículo	Empresas creadas por las egresadas	No. de mujeres involucradas	Duración
Carpintería		20-DF	De 1995 a 1997
		15-Edo. de México	Durante 1997
Serigrafía	"Creación Femenia Mexicana" (CREFAMEX)	8-DF	De 1995 a 1997
	"Mujeres Serigrafistas Asociadas (MUSA)"	17-DF	De 1995 a 1997
	"Unicornio Azul"	4-DF	1999
	"Serigráficos finos (ECLIJ)"	10-DF	1999
Reparación de aparatos electrodomésticos	ADAGMI	4-DF	Durante 2000
	"La Clavija"	4-DF	Durante 2000
Carpintería		14-DF	Durante 1999
Mantenimiento a micro-computadoras	"Mantenimiento a micro-computadoras (MACOM)"		
Aire acondicionado		12-Cuernavaca, Morelos	Durante 1999
Torno		8-DF	De 1998 a 1999
Herrería	"Mundo Artesanal"	7-DF	Durante 2000
Refrigeración		10-Cuernavaca, Morelos	Durante 1999

Fuente: Elaboración propia con datos proporcionados por MUTUAC-MAS.

Después de analizar el proceso seguido por las microempresas, MUTUAC-MAS llegó a la conclusión de que, para futuras experiencias, es necesario implementar:

- a) Planeación estratégica, como un ejercicio que permita ubicar a las mujeres y sus proyectos en un contexto más amplio en el cual es necesario tomar en cuenta múltiples factores como las debilidades, las fortalezas y las oportunidades con que cuentan para hacer una planeación encaminada al éxito.
- b) Formar planes de negocios más profesionales, entendido esto como un programa general que contemple todas las facetas de la empresa como por ejemplo una descripción del producto, investigación de mercados, estudio técnico, estudio financiero.

- c) Capacitación especial a líderes como una estrategia que promueva microempresas exitosas. Se plantea como crucial fortalecer la formación escolar e ideológica de quienes pueden cumplir el papel de líderes.
- d) Curso de formación de cultura empresarial, con la idea de fortalecer la identidad de las mujeres capacitadas como microempresarias.
- e) Diseño de estrategia de calidad, para cuidar el proceso de elaboración del producto y asegurar su aceptación en el mercado.

Existe en los testimonios de las coordinadoras de la EMONT una evaluación autocrítica en el sentido de que se promovió, indebidamente, un trato igualitario a todas las socias de la microempresa, sin distinguir jerarquías, otorgándoles la misma remuneración, aunque se realizaran tareas distintas. La conclusión es que debe haber distintas tareas y por tanto distintos pagos, garantizando ingresos dignos.



Capítulo 4

ANÁLISIS DE LA PRIMERA GENERACIÓN
DE EGRESADOS DE LA EMONT:
LOGROS, DIFICULTADES Y PROPUESTAS



4.1 EL ESTUDIO

Como se dijo antes uno de los objetivos de la EMONT fue dar seguimiento al futuro de sus egresadas, con el fin de mejorar programas y apoyar a las mujeres en la obtención de empleo.¹ A continuación presento los resultados de la entrevista aplicada a las egresadas de la primera generación durante 1996, cuyas características generales fueron descritas en el capítulo anterior, cuando se hace un recuento de las cinco generaciones que conformaron la EMONT.

Al tratarse de un análisis cualitativo que recoge testimonios, los abordaremos de manera particular en este capítulo, por lo que a continuación presentamos los resultados de las entrevistas aplicadas a un grupo de 44 mujeres pertenecientes a la primera generación de la Escuela de Capacitación para Mujeres en Oficios no Tradicionales de su sexo, quienes recibieron capacitación durante tres meses a fines de 1994 en los oficios de mecánica automotriz, serigrafía, mantenimiento de casa habitación y carpintería. A través de dicha entrevista se encuentran los cambios que en lo individual y en su vida familiar especialmente, tuvieron las participantes del proceso de capacitación.

En aras de una mejor claridad se explican primero los objetivos de la entrevista, a través de la cual se buscó recoger ampliamente los testimonios de las mujeres, puesto que de esta manera se consideró posible hacer un análisis cualitativo. Con lo anterior, se conoció el impacto que la capacitación tuvo en la vida familiar y laboral de las mujeres participantes en la capacitación de la EMONT.²

4.1.1 OBJETIVOS DE LA ENTREVISTA

Los objetivos de la entrevista fueron:

¹ Esto se pudo hacer sólo con dos generaciones. Un estudio fue de las egresadas en 1997, realizado por Mireille Pesellihutchison (Universidad de Ottawa/AUM-Azcapotzalco) y el otro estudio es el que se presenta en este capítulo.

² Ver el Instrumento aplicado: "Entrevista con las egresadas de la EMONT".

- Conocer los cambios ocurridos en las dinámicas familiares de los hogares de las egresadas de la escuela.
- Analizar los arreglos familiares que las mujeres hicieron para cumplir sus múltiples papeles de madre- esposa- ama de casa- estudiante- trabajadora.
- Conocer las percepciones de las egresadas acerca del papel de la capacitación en la autoestima de las participantes.
- Conocer las perspectivas de desarrollo personal y laboral con la adquisición del nuevo oficio.
- Identificar los obstáculos que las mujeres debieron enfrentar, tanto en el ámbito familiar, como en el grupal así como dentro del mercado laboral.
- Identificar cómo se produjo la formación de empresas en algunos subgrupos del universo estudiado.

La entrevista que se aplicó se considera semiestructurada porque contiene preguntas cerradas y abiertas, ya que prevaleció el interés por recoger ampliamente los testimonios de las entrevistadas a fin de hacer el ejercicio de un análisis cualitativo de datos. Al respecto, Galindo³ opina que la entrevista personal, en donde el entrevistador utiliza un formato de entrevista con preguntas cerradas y abiertas, da la pauta para comentarios más libres y naturales.

4.1.2. ESTRUCTURA DE LA ENCUESTA

- *Datos generales de la entrevistada*, como edad, estado civil, lugar de nacimiento y escolaridad. Se puso especial a la atención la información referente al número de hijos, edades de los mismos y su situación escolar, para definir la etapa del ciclo vital en que se encuentran las

mujeres, puesto que es sabido que esto incide en el desempeño laboral de las mujeres.

- *Datos acerca de su familia de origen y de su familia de procreación*, para ubicar el contexto socio económico en que estas mujeres crecieron, el oficio de sus padres; datos sobre su familia actual, la que ellas han formado, la composición de la unidad doméstica,⁴ su aportación al ingreso familiar de cada uno de los integrantes de los hogares, así como los obstáculos enfrentados en la familia para ser capacitada, para ejercer el oficio y formar una microempresa.
- *Trabajo doméstico y cuidado de los hijos*, para conocer a los integrantes del hogar encargados de atender las responsabilidades domésticas, quién cuida a los niños mientras ellas trabajan, si existen apoyos familiares para ello y las cargas de trabajo que representan los hijos en sus vidas. También se buscó saber si la experiencia de capacitación dio lugar a la generación de nuevos arreglos familiares para la atención de tareas domésticas y responsabilidades maternas, así como conocer la percepción que ellas tienen de su maternidad, de su hijo, como obstáculo o aliciente para seguir adelante con el proyecto de la escuela. Establecer los horarios de las entrevistadas, para conocer las cargas de trabajo doméstico, así como la reorganización de tiempos y actividades que las mujeres debieron hacer durante y después de la experiencia de capacitación.
- *La capacitación que recibió*, para conocer por qué eligió el oficio en que fue capacitada, qué expectativas tenía al ingresar a la EMONT, si le gustó ser capacitada, el significado que para ella tiene estar entrenada en un oficio no tradicionalmente femenino, sus aspiraciones y miedos

³ Jesús, Galindo, "Metodología, Métodos y Técnicas, Encuentro de Subjetividades, Objetividad Descubierta: la Entrevista como Encuentro de Trabajo Etnográfico", en *Revistas de Estudios sobre Culturas Populares Contemporáneas*, Vol. 1, Núm. 3, Universidad de Colima, México, 1987.

⁴ Unidad doméstica es entendida como "el conjunto de personas- ligadas o no por lazos de parentesco- que comparten una vivienda y un gasto común, principalmente destinado a la alimentación y a una infraestructura básica", También

para formar una microempresa, obstáculos enfrentados en el mercado laboral o en la dinámica grupal para ejercer el oficio y formar una microempresa, expectativas laborales al momento de la entrevista, buscando captar las percepciones de las egresadas de la escuela acerca del significado que tiene para ellas la experiencia de capacitación.

- *Historia laboral de la entrevistada*, para conocer la trayectoria y la experiencia laboral de estas mujeres previa a la capacitación. Trabajo actual de las entrevistadas, para conocer el tipo de actividades que estaban realizando al momento de la entrevista, si estaban poniendo en práctica el oficio en que fueron capacitadas, si se encontraban buscando empleo, si estaban en proceso de formar una microempresa, y conocer los obstáculos enfrentados por ellas en el mercado de trabajo.
- *Ingresos y egresos*, para conocer la cantidad de dinero que las mujeres ganan y aportan para el mantenimiento de sus familias, así como la utilización que hacen de los mismos.

4.1.3 LA APLICACIÓN

Para conformar la muestra, como un primer paso se enviaron telegramas a las cien egresadas en tres ocasiones, por ese medio llegaron alrededor de quince mujeres. Una vez agotado ese recurso, se procedió a visitar los domicilios de algunas de las mujeres, para finalmente aplicar la entrevista a un total de 44 egresadas de la escuela; las entrevistas se realizaron en sus domicilios y en las oficinas de MUTUAC-MAS en 1996. Las entrevistas se grabaron y transcribieron, dando lugar a un material que consta de 450 cuartillas.

Finalmente, se analizó la información recabada durante la etapa de trabajo de campo y se redactaron los resultados de la investigación.

unidad doméstica se hace equivalente a familia, hogar y grupo de residencia. Ver De Oliveira y Orlandina, *Las familias mexicanas*, Comité Nacional para la IV Conferencia sobre la mujer, CONAPO/FNUAP, México, septiembre, 1995.

4.2 HALLAZGOS DE LA INVESTIGACIÓN

A continuación presentaremos, con base en la información obtenida, las principales características de las entrevistadas, entre ellas la maternidad y capacitación, el trabajo doméstico y los arreglos familiares, así como la experiencia laboral, la capacitación y su relación con la autoestima para las mujeres y por último, su desempeño en el nuevo oficio y la formación de microempresas.

Ya en el capítulo dos se presentó un diagnóstico de las principales características de las mujeres mexicanas en 1995 y justamente se retomaban los rubros referentes a trabajo extradoméstico, trabajo doméstico, escolaridad, capacitación, maternidad y familia. Aquí el diagnóstico sirve de marco de referencia a las condiciones de la muestra analizada y nos permite hacer comparaciones.

4.2.1. CARACTERÍSTICAS DE LAS ENTREVISTADAS

Edad

La edad es un indicador fundamental pues nos permite conocer la etapa del ciclo vital en que se encuentran las entrevistadas. En el grupo estudiado la característica más importante es que el porcentaje más alto de las mujeres se ubican en una etapa avanzada del ciclo vital, son mujeres adultas, con hijos grandes y se encuentran en el grupo de 45 a 54 años representando un 38.6% del total. Otro porcentaje significativo, que ocupa el segundo lugar de las mujeres entrevistadas es el formado por las que tienen entre 35 y 44 años, constituyendo el 20.9%. (Ver cuadro 1).

Este resultado confirma las tendencias generales encontradas en recientes investigaciones que demuestran la mayor entrada y permanencia de mujeres adultas de entre 20 y 49 años y con hijos, al mercado de trabajo.

Si bien el programa de la EMONT privilegiaba la atención de mujeres jefas

de hogar y que se presumía podían tener más de 40 años, es significativo que los grupos de edad predominante en las entrevistadas se encuentre entre los 35 y 54 años de edad. Ratifica el interés y disposición cada vez mayores de las mujeres por participar en la vida productiva.

Cuadro 1
Estructura porcentual por edades

Edades	Mujeres	%
Menores de 25 años	5	11.0
Entre 25 y 34 años	5	11.0
Entre 35 y 44 años	13	20.9
Entre 45 y 54 años	17	38.6
55 y más	4	9.0
TOTAL	44	100.0

Fuente: Elaboración propia con base en el análisis de los datos obtenidos en las entrevistas.

Hijos

El 60% de las entrevistadas tienen de tres a cinco hijos, mismos que se caracterizan por ser principalmente adolescentes y/o adultos. Sólo un reducido porcentaje tienen hijos pequeños. (Ver cuadros 2 y 3).

La tasa global de fecundidad para 1995 era de 2.8 hijos por mujer y para el D. F. De 2.2 hijos por mujer. Por tanto nuestra muestra rebasa el promedio pues el 59.1% de las entrevistadas tenían de 3 a 5 hijos. Esto se debe a que más del 50% de las mujeres entrevistadas tuvieron a sus hijos hace por lo menos diez años. Algunos de los hijos de las entrevistadas, el 10%, tienen incluso más de tres décadas de haber nacido.

El mayor porcentaje de entrevistadas tuvieron a sus hijos entre 1965 y 1985, cuando las pautas culturales eran distintas en cuando a la reproducción, el uso de anticonceptivos era menor, no se promovía el control de la natalidad y en general la sociedad aceptaba las familias con muchos hijos.

El cuadro tres ilustra esta situación. El 64% de los hijos de las entrevistadas tenían en 1995 entre 16 y 30 años, es decir nacieron antes de 1980.

Cuadro 2
Estructura porcentual del número de hijos

Números de hijos	Mujeres	%
Sin hijos	6	13.63
Hasta 2 hijos	11	25.00
De 3 a 5 hijos	26	59.10
Más de 5 hijos	1	2.27
Total	44	100

Fuente: Elaboración propia con base en el análisis de los datos obtenidos en las entrevistas.

Cuadro 3
Estructura porcentual de las edades de los hijos

Edades de los hijos	Hijos	%
Hasta 5 años	7	6.2
De 6 a 10 años	6	5.3
De 11 a 15 años	23	20.5
De 16 a 20 años	30	26.7
De 21 a 30 años	34	30.3
De más de 30 años	12	10.7
TOTAL	112 hijos	100.0

Fuente: Elaboración propia con base en el análisis de los datos obtenidos en las entrevistas.

Estado civil

Con respecto al estado civil de las entrevistadas, el porcentaje más alto se encuentra en las casadas, con un 38.6%. Este dato es relevante en tanto que uno de los cambios más significativos en el comportamiento de las mujeres que participan en la PEA femenina es la mayor entrada y permanencia de mujeres casadas o unidas con hijos. Nuestros datos confirman esta tendencia y vemos que ni la edad de las mujeres, ni su estado civil, ni tampoco los hijos y otros familiares a quienes cuidar les impidieron participar de la experiencia de capacitación y/o formación de microempresas. Si sumamos al grupo de casadas con las del grupo en unión libre (6.8%), tenemos un 45.4% de mujeres unidas. La agrupación de separadas, viudas y divorciadas nos arroja un 38.6% de mujeres sin pareja masculina y con hijos. Las solteras representan un 15.9% de las entrevistadas. (Ver cuadro núm. 4).

Cuadro 4***Estructura porcentual del estado civil***

Estado Civil	Mujeres	%
Casadas	17	38.6 %
Separadas	7	15.9 %
Viudas	7	15.9 %
Divorciadas	3	6.8 %
Unión Libre	3	6.8 %
Solteras	7	15.9 %
TOTAL	44	100.0 %

Fuente: Elaboración propia con base en el análisis de los datos obtenidos en las entrevistas.

Como podemos observar, el grupo de las mujeres unidas es mayor. Sin embargo, al analizar el lugar que ocupan las mujeres al interior de sus unidades domésticas, observamos que la mitad de las entrevistadas (22 mujeres) llevan a sus hogares el principal aporte económico, por tanto son jefas económicas de hogar. (Ver cuadro núm. 5).

Jefas del hogar

El 50% de las entrevistadas son jefas de hogar. Este porcentaje, que rebasa el promedio de 17.8 para 1995, no es tan relevante si tomamos en cuenta que el programa de la EMONT privilegiaba a este sector de mujeres. Sin embargo su importancia radica en el interés que mostraron en el programa de capacitación y que a pesar de ser el único sustento económico de sus familias aceptaron involucrarse en un programa innovador, pionero y por tanto arriesgado. Si bien contaban con una beca segura durante tres meses el futuro del programa era incierto y dependía del propio esfuerzo personal y colectivo que imprimieran en la búsqueda de empleo o en la conformación de microempresas.

El 50% de las mujeres (22) no son jefas de hogar, pues los principales ingresos de sus unidades domésticas los aportan sus esposos en un 50% (10), sus padres en un 20% (4) y en el resto de los casos algún otro familiar (yerno, hermanos, hijo, hermana, tío). El 5% restante, aportan un monto igual al de algún otro miembro de la unidad doméstica. (Ver cuadro núm. 5).

Cuadro 5
Estructura porcentual de la jefatura económica del hogar

Jefatura económica del hogar	Mujeres	%
Mujeres jefas	22	50 %
Mujeres no jefas	22	50 %
TOTAL	44	100 %

Fuente: Elaboración propia con base en el análisis de los datos obtenidos en las entrevistas.

El 50% de las unidades domésticas de las entrevistadas son nucleares, el

45% son ampliadas y el 5% restante corresponde a hogares compuestos.⁵ Esto contrasta con el hecho de que los hogares nucleares cuya composición es jefe de hogar y/o su cónyuge con o sin hijos son el tipo de hogar mayoritario en México. Para el censo de 1990 este tipo de hogares representaba el 75%. Para 1995 este tipo de hogares se incrementó de 12 a 13 millones entre 1990 y 1994. (Ver cuadro núm. 6).

En nuestra muestra el porcentaje de hogares nucleares asciende a 50%. Otro 45% lo componen hogares ampliados que son los que albergan a parientes del jefe que no son ni esposa ni hijos. Y el 5% restante corresponde a hogares compuestos que mezclan parientes y no parientes.

Esta distribución porcentual donde el 50% de hogares nucleares se encuentra por debajo del porcentaje nacional para esa categoría y la alta presencia de hogares ampliados nos refleja que el grupo de mujeres de la EMONT entrevistadas se encuentran en situaciones de pobreza que las obligan a sumar parientes a sus unidades domésticas como estrategia ante la crisis económica.

Esta situación refleja en alguna medida lo que Tuirán encontró en 1993, es decir, el incremento en el peso relativo de las unidades domésticas no nucleares.⁶

Cuadro 6
Estructura porcentual de tipo de unidad doméstica

Tipo unidad doméstica	Mujeres	%
Nuclear	22	50
Ampliada	20	45
Compuesta	2	5
TOTAL	44	100

Fuente: Elaboración propia con base en el análisis de los datos obtenidos en las entrevistas.

⁵ Las unidades domésticas son nucleares cuando están presentes el jefe y/o su cónyuge con o sin hijos; es ampliada cuando viven en ella parientes del jefe que no son ni esposa o compañera, ni hijos, los hogares compuestos son los que mezclan en su interior parientes y no parientes. Ver Orlandina de Oliveira, "Las familias mexicanas". Comité Nacional Coordinador para la IV Conferencia sobre la Mujer, septiembre 1995, CONAPO/FNUAP.

⁶ Rodolfo, Tuirán y Vania, Salles, "Vida familiar y democratización de los espacios privados", en *La familia: investigación y política pública*, México, UNICEF/DIF/El Colegio de México, 1996.

Escolaridad

Acerca de la escolaridad de las mujeres estudiadas, la mayoría concluyó sus estudios de primaria, 29.5%, seguido de quienes tienen estudios de secundaria, 20.4%. Solamente cuatro estudiaron carreras técnicas: dos cultura de belleza, una enfermería y una trabajo social. Seis de las entrevistadas estudiaron comercio o carrera secretarial. Y tres estudiaron licenciatura. (Ver cuadro núm. 7).

Los datos encontrados sobre escolaridad de las mujeres de la primera generación de la EMONT son congruentes con la situación general de las mexicanas en todo el país y con las habitantes del Distrito Federal, al denotar una mayor escolaridad.

El mayor porcentaje de nuestra muestra cuenta con primaria completa (29.5%), mientras el 20.4% tenía estudios de secundaria, lo que sumado da 49.9% del total de entrevistadas. Representando porcentajes menores en esta primera generación participaron también mujeres con preparatoria (6.8%) y estudios profesionales (6.8). Estas características en su nivel de instrucción seguramente influyeron en el interés mostrado en el programa de capacitación.

Cuadro 7
Estructura porcentual del nivel de escolaridad

Escolaridad	Mujeres	%
Primaria completa	13	29.5
Primaria Incompleta	5	11.3
Secundaria	9	20.4
Preparatoria	3	6.8
Técnico	4	9.0
Comercio	6	13.6
Profesional	3	6.8
No sabe leer ni escribir	1	2.2

Fuente: Elaboración propia con base en el análisis de los datos obtenidos en las entrevistas.

Origen

Las entrevistadas provienen principalmente de familias pobres, con padres y madres de baja escolaridad, quienes en el mejor de los casos llegaron a concluir la primaria. La mayoría de las madres de las entrevistadas, el 52.5%, sólo se habían dedicado a las labores del hogar, el 16% habían sido empleadas en el sector de los servicios, mientras el 9% habían desarrollado actividades por cuenta propia. La ocupación principal de los padres de las entrevistadas se encuentra en porcentajes idénticos: 13.6% como obreros, como trabajadores por cuenta propia y como empleados del sector servicios; 9% de los padres fueron campesinos y otro 9% se desempeñó como profesionista.

Con respecto al lugar de origen, el 55% de las entrevistadas nacieron en el Distrito Federal. El resto llegaron a la Ciudad de México siendo unas niñas o adolescentes, provenientes de los Estados de Hidalgo, Michoacán, Oaxaca, Guanajuato, Guerrero, Veracruz, Puebla, Querétaro, Estado de México y Chiapas.

Experiencia laboral y aportación económica

Mientras que la primera experiencia laboral de las entrevistadas fue en un 34% como obreras, lo que representa un porcentaje relevante, actualmente la mayoría se dedica a trabajar por cuenta propia, constituyendo un 34%, su participación se da también en el comercio, en el trabajo doméstico a domicilio y como empleadas de servicios en general. (Ver cuadros 8 y 9).

Cuadro 8
Estructura porcentual de la ubicación del primer trabajo

Primer trabajo	Mujeres	%
Obreras	15	34.0
Comercio	9	20.4
Servicios	9	20.4
Trabajo doméstico	6	13.6
Cuenta propia	4	9.0
Sin experiencia laboral previa	2	2.2

Fuente: Elaboración propia con base en el análisis de los datos obtenidos en las entrevistas.

Es importante resaltar que en la primera experiencia laboral de las entrevistadas tenemos que el mayor porcentaje, 34%, se ubica en el sector industrial como obreras. Este hecho llama la atención si tomamos en cuenta que la participación femenina en nuestro país siempre se ha situado de manera mayoritaria en el sector de los servicios.

En segundo lugar, con un 20.4%, las egresadas participaron por primera vez en el mundo laboral en el sector servicios y con un porcentaje igual en el sector comercio.

Cuadro 9
Estructura porcentual de la actividad actual

Actividad que realizan actualmente	Mujeres	%
Obreras	1	2.2
Comercio	2	4.5
Servicios	4	9.0
Trabajo doméstico	2	4.5
Cuenta propia	15	34.0
Microempresa	4	9.0
Desempleadas	11	25.0
Se dedican al hogar	5	11.3

Fuente: Elaboración propia con base en el análisis de los datos obtenidos en las entrevistas.

Al preguntar por el trabajo actual encontramos que el porcentaje mayoritario lo ocupan las actividades por cuenta propia con un 34%, dato que confirma la tendencia observada en investigaciones recientes del crecimiento de la presencia femenina en ese tipo de actividad. En trabajo actual, el grupo de desempleadas ocupa el segundo lugar en porcentaje con un 25%, muestra de las dificultades para ejercer el oficio aprendido. Quienes se dedicaban al sector servicios al momento de la entrevista se ubican en un 9% y las obreras en un 2.2%. En 9% se estaban dedicando a conformar microempresas y otro 9% se encontraban inmersas en el sector servicios.

Algunas de las mujeres que trabajaban por cuenta propia lo hacían ejerciendo el oficio aprendido y las que se encontraban incursionando en la formación de microempresas también estaban poniendo en práctica lo aprendido, siendo minoritario el grupo de mujeres que estaban utilizando sus conocimientos como modo de obtener ingresos.

La edad promedio del ingreso a su primer empleo es de catorce años y en muchos casos siendo aún unas niñas de ocho, nueve y diez años. Su temprana entrada al trabajo remunerado se explica por la necesidad en sus hogares de origen de contar con mayores ingresos para contribuir a la sobrevivencia de hermanos, padres y a la de ellas mismas.

A pesar de ello, la mayoría de las entrevistadas recuerdan con satisfacción su primera experiencia laboral, pues su acceso al mundo público del trabajo lo identifican con la posibilidad de adquirir dinero propio y obtener cierta independencia en sus vidas, lo cual abre el camino de una trayectoria laboral que será interrumpida por matrimonio, el nacimiento y la crianza de sus hijos, además de la búsqueda de mayores ingresos y mejores condiciones de trabajo. Sólo han salido a trabajar, estando los hijos pequeños, cuando algún familiar les ha ayudado a cuidarlos o en situaciones de extrema necesidad, llegando a dejar a los niños solos y encerrados.

Una vez unidas han debido convivir con cónyuges que no asumen total y permanentemente sus responsabilidades como proveedores. Esta falta de responsabilidad del esposo y la necesidad económica para sacar a los hijos adelante, las hace enfrentar situaciones adversas, salir a trabajar y fungir como proveedoras de la familia: "Era muy pesado, mi marido sin trabajar, luego mis hijos sin comer, y me dije: mis hijos comen porque comen, si mi marido no me responde, pues yo respondo... a veces él era el que se quedaba en la casa, él era el ama de casa y yo era el hombre, inclusive los vecinos un día dijeron ¿que ella es el hombre?".⁷

Los papeles se invierten y pueden significar el antecedente de la ruptura en la unión conyugal o prefigurar la constitución de hogares en los cuales las mujeres juegan el papel de proveedoras principales estando sus parejas presentes en la unidad doméstica.

A veces, a pesar de los problemas con sus cónyuges se mantienen unidas y se conforman con lo que ellos aportan económicamente de manera irregular, aligerando los problemas económicos del hogar con sus propias aportaciones esporádicas y siempre menores que las de sus cónyuges. En estos casos las estrategias de sobrevivencia se centran más en disminuir el consumo familiar.

Estas mujeres desconocen, o no quieren tomar conciencia del ingreso real de sus cónyuges, o bien no quieren decirlo, así como del monto que ellos aportan al gasto familiar, aunque les reconocen como jefes de familia. De hecho, parece que ellas han tenido que asumir el papel de proveedoras por temporadas.

La aportación de la pareja aparece poco clara en los relatos de las entrevistadas, y por momentos como irrelevante en la manutención del hogar. Aparentemente no es significativa su contribución a los gastos generales y cotidianos de la familia, sin embargo, tampoco los recursos económicos aportados por ellas parecen ser la fuente principal del sostenimiento del hogar.

⁷ Entrevista realizada a Ernestina, 45 años, tres hijos.

Las mujeres justifican a sus esposos por no cubrir todas las necesidades económicas del hogar, atribuyéndolo a la crisis económica y al desempleo. El desempleo al que se enfrentan muchos varones, sumado a la negativa de los mismos para ejercer ciertas labores, por ejemplo las actividades por cuenta propia a las que sí recurren las mujeres, tal vez se deba a la "pérdida de estatus" o insatisfacción que los hombres experimentan con determinado tipo de actividades.

Algunas mujeres manifiestan que los cónyuges se han mostrado violentos por el hecho de que ellas trabajen remuneradamente, actitud que ha ido cambiando al transcurrir el tiempo y al darse cuenta de que mientras ellos no consiguen trabajo, ellas, aunque no ganen mucho, por lo menos están teniendo posibilidad de llevar dinero a sus hogares.

Resumiendo, las entrevistadas pueden agruparse como sigue:

- a) Las que por necesidad económica, salen a trabajar, rompen su unión conyugal y se convierten en jefas económicas de sus familias.
- b) Las que salen al mercado de trabajo, no rompen con su pareja, pero se convierten en jefas económicas.
- c) Las que prefieren mantener la unión, aunque ninguno de los dos asuma clara y comprometidamente el papel de proveedor principal.
- d) Las que viven unidas siendo su esposo el principal proveedor y,
- e) Las solteras que viven con sus padres o con otros familiares.

4.2.2. MATERNIDAD Y CAPACITACIÓN

La maternidad de las mujeres entrevistadas y las responsabilidades que se derivan de su ejercicio, es percibida por ellas como una limitante para la asistencia a la capacitación, pero no es considerada el obstáculo principal.

Lo anterior se debe, en gran parte, a que la mayoría de las entrevistadas se encuentran en una etapa avanzada del ciclo vital, tienen hijos adolescentes y adultos. Son una minoría quienes tienen hijos pequeños. Este hecho influyó en que los hijos no se hayan convertido en la mayor dificultad para el aprendizaje y desempeño de la nueva calificación.

La EMONT atenuó el efecto inhibitor o dificultad que la maternidad y las responsabilidades familiares tienen sobre la participación femenina en la esfera pública,⁸ al proporcionar servicio de guardería dentro de las instalaciones de CONALEP durante el tiempo del adiestramiento. Este servicio fue de gran utilidad para las mujeres que tenían hijos pequeños, quienes reconocen que hubiera sido sumamente difícil asistir a la capacitación si dicho apoyo no hubiera existido. También se buscó motivar a las mujeres a efectuar cambios en la organización de las tareas domésticas al interior de sus hogares, dejando de ser ellas las que mayor carga asumían.⁹

Las mujeres aseguran que la asistencia a la escuela, así como la pertenencia a un grupo, les dio la fortaleza y seguridad necesarias para realizar negociaciones al interior de sus hogares, hecho que se vio reforzado por la beca mensual que recibían.

Muchas de las madres de las entrevistadas no trabajaron asalariadamente pues aunque tenían muchos hijos y necesidad económica, consideraban más importante estar en la casa para atenderlos, más que salir a la esfera pública, y por tanto, ven mal que sus hijas trabajen fuera de la casa, se observa así un comportamiento diferente entre generaciones.

⁸ Algunas investigaciones acerca de experiencias similares a la EMONT, llevadas a cabo en otros lugares de América Latina, consideran las cargas domésticas y las responsabilidades familiares como un factor inhibitor y altamente limitante para un mayor interés y/o participación en proyectos productivos. Ver Cressida S. Mc Kean, en Margarte Berger y Suvinic Mayra (comp.), *La mujer en el sector informal. Trabajo Femenino y microempresas en América Latina*, Nueva Sociedad, Quito, Ecuador, 1988. Ver también Ximena, Díaz, *Talleres productivos de mujeres. De la organización social a la microempresa*, CEM, Santiago de Chile, 1990.

⁹ La EMONT proporcionó cada semana durante 4 horas un espacio de formación de "género" en el cual las mujeres podían reflexionar acerca de la problemática social que la población femenina enfrenta, por su condición de género. En dicho espacio se buscaba fomentar la autoestima de las mujeres y fortalecerlas en el aprendizaje del nuevo oficio, también se les alentaba a que involucraran a los demás integrantes de sus familias a asumir las tareas domésticas.

Por ejemplo, Irma nos relata acerca de su madre: "... nunca trabajó y siempre nos decía 'tú tienes que estar en tu casa', pero yo tenía que irme a trabajar, tenía que comer, entonces yo me tenía que ir, y no lo aceptó ni lo aceptará y hasta la fecha, no lo acepta, mi hija sola en primaria, ni cuidarla ni hablarle por teléfono para ver como está, no lo acepta, tiene otros principios, tiene otra mentalidad diferente, no lo acepta".¹⁰

Aunque los comentarios de este tipo de madres fueron de censura hacia la maternidad de sus hijas por "dejar abandonados" a los hijos, las entrevistadas consideran que es mejor salir a buscar dinero y así mejorar las condiciones de vida de sus familias, que "quedarse en casa a llorar la pobreza, viendo como los hijos padecen". Las mujeres llegan a situaciones extremas como dejar solos a sus hijos, encerrados en la casa, lo cual les genera culpa y aunque piensan que ellos son una limitación, no los ubican como un impedimento para trabajar remuneradamente y poner en práctica su nuevo oficio.

Los hijos ocupan un lugar muy especial en la vida de las mujeres, esa valoración la encontramos presente en el significado que para ellas adquiere el trabajo extradoméstico: "... me gusta mucho mi trabajo, es mi primer trabajo en serio, le echo ganas porque es la base para salir adelante con mis hijos...".¹¹

Las responsabilidades de las mujeres con los hijos se vuelve un problema mayor cuando se viven situaciones en extremo dramáticas, como es el caso de quienes tienen hijos(as) discapacitados(as). Entre las entrevistadas encontramos algunos de estos casos, donde el cuidado de los hijos depende casi exclusivamente de sus madres. Aún en esas situaciones, las mujeres manifestaron haber encontrado arreglos familiares y redes de solidaridad para salir adelante y asistir a la capacitación, mediante la ayuda de familiares, amigos y vecinas.

¹⁰ Entrevista realizada a Irma, 41 años, casada, dos hijos.

¹¹ Entrevista realizada a Mariana, 26 años, separada, 2 hijos

La responsabilidad con los hijos, el deseo de ofrecerles mejores condiciones de vida; más y mejores alimentos, educación, vestido, zapatos, diversión; hace que las mujeres busquen realizar actividades que les generen ingresos. Las entrevistadas ubican la oportunidad de capacitarse en la escuela, no sólo como una posibilidad de aprender algo nuevo y desarrollarse laboral y personalmente, sino también como una fuente de ingreso económico.

4.2.3. TRABAJO DOMÉSTICO Y ARREGLOS FAMILIARES

Para poder acceder a la capacitación, las mujeres entrevistadas organizaron sus actividades domésticas y sus horarios de manera diferente a como usualmente venían funcionando. Durante la capacitación, lograron involucrar a algunos de los integrantes de sus familias en las tareas de la casa, logro que para algunas mujeres aún permanece, aunque la responsabilidad principal siguió recayendo en ellas y en las otras mujeres de sus unidades domésticas.

Las mujeres manifiestan que mientras duró la capacitación, para sacar adelante sus responsabilidades domésticas, "se apuraban", se levantaban más temprano, cocinaban de noche, guardaban la comida en el refrigerador para varios días, les pedían abiertamente a hijos y cónyuge que colaboraran calentando la comida y sirviéndose ellos mismos, así como lavando los trastes. La respuesta a este llamado fue para ellas satisfactoria. A veces, los cónyuges se ofrecían a hacerse cargo de la alimentación de los hijos, mientras ellas se iban a tomar sus cursos. Eventualmente recibían ayuda de los integrantes de sus familias para las tareas de limpieza de la casa, lavado y planchado. Esto atenuaba las cargas domésticas de las mujeres, pero no eliminaba su papel preponderante en dichas responsabilidades, ni siquiera en los casos de mujeres con hijos adolescentes y adultos.

Cuadro 10
Trabajo doméstico realizado

Actividad	Antes de la capacitación	%	Durante la capacitación	%	Actualmente	%
Limpieza de la casa	26	57.8	19	42.2	15	33.3
Lavado de ropa	26	57.8	23	51.1	18	40.0
Planchado de ropa	20	44.4	17	37.8	11	24.4
Aseo de los hijos	14	31.1	11	24.4	8	17.8
Cuidado de los hijos	18	40.0	13	28.9	15	33.3
Llevar hijos escuela	12	26.7	9	20.0	4	8.9
Recoger hijos escuela	12	26.7	8	17.8	4	8.9
Ayudar hijos tarea	15	33.3	9	20.0	4	8.9
Compra Mat. Escolares	14	31.1	10	22.2	7	15.6
Cuidar hijos enfermos	18	40.0	17	37.8	13	28.9
Cuidar a los enfermos	20	44.4	16	35.6	14	31.1
Asistir citas escolares	15	33.3	12	26.7	9	20.0
Comprar el mandado	23	51.1	22	48.9	18	40.0
Lavar trastes	21	46.7	19	42.2	12	16.7
Preparar la comida	24	53.3	23	51.1	20	44.4
Llevar hijos médico	18	40.0	18	40.0	13	28.9
Quién hacía los pagos	18	40.0	16	35.6	15	33.3

Fuente: Elaboración propia con base en el análisis de los datos obtenidos en las entrevistas.

Los datos acerca de las distintas actividades domésticas que las mujeres

realizaban antes de la capacitación, durante el desarrollo de la misma y después de concluida la experiencia como alumnas de la EMONT nos muestra una cierta disminución de la participación de las mujeres en todas las tareas del hogar. Esto se debe a una mayor participación en tareas domésticas del resto de los integrantes del hogar: hijos, cónyuge y otros parientes.

Estos cambios son congruentes con lo que ocurre en el país, donde se observa un cierto incremento de la participación de los hombres en quehaceres domésticos,¹² sin que deje de ser la mujer la principal responsable de este tipo de tareas y siendo estos cambios producto de un proceso cargado de tensiones.

Sobre todo las mujeres con hijos varones manifiestan haber vivido tensión durante el tiempo que duró la capacitación, pues sus responsabilidades familiares las presionaban mucho. El caso de las mujeres con hijas adolescentes y adultas es distinto, pues recibían más comprensión y apoyo en las cargas de la casa.

Aunque las entrevistadas seguían haciendo todo o casi todo, la mayoría se siente satisfecha de haber logrado algún grado de participación de los integrantes de sus hogares en las tareas domésticas, y consideran que ese hecho les ayudó a auto-valorar más su trabajo y a ser valoradas un poco más por sus familias. De hecho, la colaboración en algunas actividades domésticas en las que recibieron ayuda de hijos, hijas y cónyuge durante la capacitación aún se mantiene.

La estrategia utilizada para cumplir con los numerosos papeles de esposa, ama de casa, madre y estudiante fue la de "apurarse", dormían menos, hacían un esfuerzo extra, superior al normal, realizaban las tareas domésticas los fines de semana, por ejemplo:

"... Cuando estaba en la capacitación, programaba lo que iba a comer por dos o tres días y lo de lavar también cada ocho días, los domingos yo me la pasaba lavando, pero yo tenía la idea, estaba contenta con el curso, no me

¹² Tal como se ve en el Capítulo 2.

importaba lavar en domingo, porque es un drama lavar en domingo, en vez de darte la vuelta o salir, bueno, y después también organizar la comida, el quehacer, y todo, entre las hijas...".¹³

La mayoría de las mujeres capacitadas se encontraban en una etapa avanzada del ciclo vital, con hijos adolescentes y adultos y aunque debieron seguir cumpliendo con sus responsabilidades en la casa, con la ayuda principalmente de sus hijas, sus dificultades para asistir a la capacitación, ejercer el oficio y acudir a las reuniones de preparación para formar microempresas, fueron menores que las enfrentadas por las mujeres con hijos pequeños. Enriqueta nos comenta: ... yo nada más les lavaba la ropa a mis hijos. Ahorita sí ya les empiezo a planchar, pero no les planchaba, nada más la lavaba. '¿La quieren planchada?, ¡La planchan!' Ahora se lo tengo que hacer a uno de ellos nada más, como tiene que estar presentable, entonces yo les hago la comida, yo les lavo, yo ahorita a planchar les dije 'no, ¡pues es una sinvergüenzada de que les esté planchando!', trabajo de ocho a seis de la tarde o siete y luego venir a planchar su ropa, como que no aguanta.¹⁴

Las mujeres con hijos pequeños fueron las que más dificultades tuvieron para poder cubrir sus diversas actividades y obligaciones, pues la atención de niños chicos representó una mayor inversión de tiempo y esfuerzo; manifestaron que la etapa de capacitación fue difícil y se vieron en la necesidad de pedir ayuda de hermanos, madres, suegras, amigos y vecinas. En un solo caso se encontró que la mujer recurrió al pago de una persona para que le atendiera a sus hijos.

4.2.4. LA CAPACITACIÓN COMO FUENTE DE AUTOESTIMA PARA LAS MUJERES

Para las egresadas de la EMONT, la capacitación tuvo un significado altamente positivo, no sólo por el hecho de haber aprendido un oficio, sino porque

¹³ Entrevista realizada a Eila, 49 años, divorciada, 4 hijos.

¹⁴ Entrevista realizada a Enriqueta, 58 años, viuda, tiene 8 hijos, viven con ella dos hijos y una hija.

a raíz de ella incrementaron la seguridad en sí mismas y reconocieron su capacidad para poner en práctica una nueva calificación.

Para la mayoría de las entrevistadas la actitud de sus familias fue de reconocimiento al esfuerzo que estaban haciendo por capacitarse, lo cual les significó también un mayor respeto de parte de algunos de los integrantes de sus hogares.

En algunos casos, las mujeres adquirieron fuerza para negociar dentro de sus familias, para negarse a hacer ciertas cosas, generalmente relacionadas con tareas domésticas que ellas detestan, como por ejemplo planchar; y atreverse a hacer otras, como separarse del cónyuge, o salir a buscar trabajo.

Por otra parte, la capacitación les brindó a las mujeres la posibilidad de pertenecer a un grupo, de experimentar la responsabilidad de compartir una tarea con otras mujeres, formando parte de un equipo, donde cada una es responsable de sí misma, y a la vez tiene compromisos con las demás, experiencia que es lejana para la mayoría de estas mujeres, que están acostumbradas al espacio del hogar, a los trabajos por cuenta propia, a vivir muy aisladas de otras personas.

El aprendizaje de un nuevo oficio es un hecho significativo en la vida de las personas, genera autoestima y posibilita la movilidad social. Obtener una nueva calificación abre para las mujeres oportunidades de mejoría en sus condiciones de vida.

Cuadro 11

Estructura porcentual de la capacitación por oficios

Oficio en el que fueron capacitadas	Mujeres	%
Mecánica Automotriz	7	15.9
Serigrafía	18	40.9
Carpintería	10	22.7
Mantenimiento de casa habitación	9	20.4

Fuente: Elaboración propia con base en el análisis de los datos obtenidos en las entrevistas.

El caso particular del aprendizaje de un oficio tradicionalmente desempeñado por varones, es un hecho significativo que trastoca las formas convencionales de dividir las actividades laborales en femeninas y masculinas. Las mujeres accedieron a incursionar en la novedosa experiencia de la escuela para obtener un ingreso económico (beca), además de la capacitación. Tanto para ellas, como para sus familias, los maestros y dueños de micro y pequeñas empresas, la posibilidad de que hubiera mujeres carpinteras, plomeras, mecánicas, electricistas y técnicas en serigrafía resultaba un evento fuera de lo común, difícil de creer, difícil de asimilar, integrar y aceptar en el funcionamiento cotidiano. (Ver cuadro núm. 11).

Por ello, las experiencias de las egresadas de la escuela al ir a buscar empleo, ofreciendo su nueva calificación, pusieron en peligro la autoestima ganada, llegando en algunos casos a convertirse en frustraciones por las condiciones adversas del mercado de trabajo.

Los relatos de las mujeres capacitadas en la EMONT ilustran las dificultades encontradas para ser contratadas en las empresas y ejercer sus nuevas calificaciones:

"... Salí a buscar trabajo porque me sentía desesperada pues no tenía dinero y dije 'pues a ver si encuentro trabajo', y solicitaba electricista. Y fui, llevé todos mis papeles y todo, y me dijeron que no, porque no tenía suficiente capacidad para hacer el trabajo y le contesto 'pues si no soy capaz, pues me corren' y al poco tiempo fueron y me buscaron, y les hice el trabajo y les quedó muy bien y me dijeron que muchas gracias. No me dieron el trabajo, me dijeron que no, me rechazaron porque era mujer y ellos querían puros hombres..."¹⁵

Otra egresada, comenta al respecto:

¹⁵ Entrevista realizada a Julia, 23 años, soltera, sin hijos.

“... cuando terminé el curso fui y le pedí trabajo a un señor a una carpintería que está ahí a dos cuadras de mi casa y me dijo ‘¿qué sabe hacer?’ y yo le dije ‘sé poco, pero lo sé hacer’ y me dijo, como que se burló de mi, ‘no’, me dijo, ‘¿cómo?’, pues tomé mi curso de carpintería y si quiere le traigo mi constancia de que fui’, pero me dijo que ‘¿cómo?’. O sea le pareció mal al señor de que yo como mujer supiera algo de carpintería, entonces yo le dije que sí, y él me dijo ‘no, usted nada más va a venirme a cuidar aquí la carpintería y no va a ayudar en nada’, y yo le dije ‘si quiere póngame a prueba’ y como que se burló de mi, no me creyó, y entonces fue cuando dije ‘¿yo qué hago?’ y me fui a trabajar a la fábrica ésa...”¹⁶

Aunque las entrevistadas en su mayoría señalan que los hijos, los esposos y, en general, los familiares no se opusieron a que ellas recibieran la capacitación, e incluso se mostraban asombrados de su empeño y tenacidad, los comentarios de los mismos eran en un tono permisivo y tolerante para que ellas aprendieran un oficio “de hombres”. Para Ma. Elisa esto fue claro: “... yo lo vi con mis propios hijos, debo de ser honesta, en que nunca creyeron que yo pudiera quitar esa llanta y ponerla, y hasta otras cosillas, lo dudaron y eso le baja a una la moral...”¹⁷

La mayoría manifestaron haber sentido enorme satisfacción al recibir la capacitación, el significado que las entrevistadas confieren al hecho de haber sido capacitadas en la EMONT se ilustra así: “... al estar siendo capacitada, tuve muchos cambios personales, en primera, me sentía yo más segura de mi misma, fui agarrando seguridad para tomar decisiones, porque decía ‘haré esto, no lo haré, me buscaré un trabajo, qué voy a hacer’. Yo pensaba que el trabajo me lo iban a traer a mi casa y no fue así, tuve que buscarlo...” “Este curso me ayudó a tomar decisiones que nunca había hecho...”¹⁸

Otra ex-alumna, afirma: “... La capacitación me fue útil porque perdí el miedo, porque la gente de otros grupos, que eran puros hombres, tenían la idea y nos

¹⁶ Entrevista realizada a Elvira, 40 años, casada, tres hijos.

¹⁷ Entrevista realizada a María Elisa.

¹⁸ Mariana, 26 años, separada, dos hijos.

veían así como que son mujeres, no van a hacer nada, no van a lograr nada, entonces de alguna manera eso me ayudó mucho, no precisamente para demostrarles a los hombres, sino para demostrarse uno mismo qué tanto miedo puede tenerle a esas máquinas tremendas que se manejaban, porque la madera pesa, porque hay que cargar los tablones, pero podemos manejar las máquinas, podemos con la herramienta pesada, con la herramienta grande, podemos; es demasiado útil para la mujer la capacitación...”¹⁹

Asistir a la capacitación significó también conflicto con maridos, enfrentamientos al interior de la familia, agresiones por parte de los hijos varones, aprendizaje de formas de negociación de las mujeres con respecto a sus obligaciones domésticas. Las mujeres demostraron valentía y coraje para defender el espacio ganado. Olivia, nos relata:

“Mi esposo es de la idea de que la mujer no debe trabajar y por eso tuvimos muchísimos pleitos. Hace unos dos años empecé el curso y se hizo un rompimiento fatal, a nivel familiar”.²⁰ Su marido se opuso a que ella tomara el curso, pero ella decidió que de todas maneras lo iba a tomar. Nos dice: “... valoro mucho mi vida de casada, de hecho este año cumpla 25 años, pero como a nivel familiar y social no tiene ningún mérito... decidí entrar a la capacitación...”²¹

Una vez que Olivia entró al curso, ella y su marido se separaron, aunque habitan en la misma casa, pero ella en un cuarto dentro de la casa y su esposo en una habitación fuera de la misma. “... yo tuve que aprender a ser yo, ahí no era la señora Olivia, la mamá de, la esposa de, la vecina de, o la hija de, sino que era una igual a todas...” “como que ahí ya todos mis privilegios de ama de casa, de dueña de casa vinieron valiendo nada...”²² Aunque la experiencia le resultó difícil, ella considera que le brindó seguridad en sí misma, le permitió aguantar las presiones del cónyuge, quién dejó de proporcionarle dinero; continua comentando:

¹⁹ Linda, 26 años, unión libre, un hijo.

²⁰ Olivia, 44 años, casada, 3 hijos.

²¹ *Idem.*

²² *Idem.*

"Mi marido dijo: '¿te sientes capaz?', 'sí, sí me siento capaz', y ya no me dió el gasto..." "... yo lo reté, como que le dije 'te voy a demostrar que puedo más que tú'..."²³

La experiencia vivida por Olivia, muestra también la frustración que experimentan los hombres cuando ven minada su autoridad, esta compañera, afirma: "... y después como que se fue para abajo y actualmente trabaja ahí, en la casa, pero él nunca había hecho una ventana, porque el decía que herrero era lo peor. Está haciendo ventanas, y como que se ha acabado".²⁴

Las mujeres dicen haber recibido apoyo moral de sus hijas e hijos, aunque al principio les parecía "raro" que sus madres aprendieran oficios para hombres, se fueron acostumbrando y terminaron apoyándolas, sintiéndose orgullosos de que sus madres fueran capacitadas.

4.2.5. DESEMPEÑO DEL NUEVO OFICIO Y FORMACIÓN DE MICROEMPRESAS

Si bien las egresadas de la EMONT enfrentaron problemas en sus dinámicas familiares, no es este el principal factor señalado por ellas para explicar las dificultades para el desempeño del oficio y en la formación de microempresas. Ellas señalan como obstáculos: falta de capital, conflictos grupales, falta de capacitación, problemas en el mercado de trabajo y escasa información y formación para la creación de microempresas.

En el momento de realizar las entrevistas, cuatro mujeres formaban parte de una microempresa de serigrafía, constituyendo el 9% de las entrevistadas. El 34% trabajaba por cuenta propia, ejerciendo eventualmente el oficio en que recibieron la capacitación, a pesar de las expectativas adversas del principio, como ilustra lo afirmado por una de las alumnas: "... al principio yo dije; a las mujeres no las van a recibir en este trabajó, porque decía, 'este trabajo no es tradicional para las mujeres', yo dije que no nos van a recibir en ningún trabajo y pues ya la gente se

²³ *Idem.*

enteró y me mandaban a buscar a la casa y me dicen 'oye Julia, que mira que mi sanitario está mal, ¿no me lo puedes ir a revisar?', y pues ahí voy corriendo y me dice la señora 'Ay!, que bueno, muchas gracias', y luego así me llaman y voy y arreglo lavabos...".²⁵

Otras trabajaban como obreras (2.2%), en el comercio (4.5%), en el sector servicios (9%) y como trabajadoras domésticas (4.5%). Las mujeres desempleadas representaban un 2.5% y las que se dedicaban sólo al hogar eran un 11.3%. (Ver cuadro núm. 9).

La formación de microempresas constituía uno de los objetivos de la EMONT, por ello se proporcionó información a las mujeres egresadas acerca de las posibilidades para su creación.

Después de terminado el curso, en septiembre de 1994, alrededor de sesenta mujeres asistían con regularidad a las reuniones organizadas por MUTUAC-MAS para analizar las posibilidades de crear microempresas. Conforme fueron pasando los meses el grupo fue disminuyendo. Para enero de 1995 había unas ocho mujeres de serigrafía, seis de mantenimiento, siete de carpintería y seis de mecánica; 27 mujeres que se seguían reuniendo cada semana o cada quince días.

De estas reuniones surgieron diversas iniciativas para conseguir trabajos, por ejemplo, el grupo de serigrafía decidió distribuir volantes en sus colonias para dar a conocer el tipo de servicio que proporcionaban. Las de mantenimiento en casa-habitación consiguieron hacer composturas en sus edificios a petición de familiares y personas cercanas a ellas. Funcionaron un tiempo trabajando así, les solicitaban arreglos, trabajos de plomería, etc., pero el dinero no era suficiente, les faltaba herramienta y el grupo se fue desanimando.

²⁴ *Idem.*

²⁵ Entrevista realizada a Julia, 23 años, soltera.

Con el grupo de serigrafía el proceso avanzó un poco más. Las mujeres registraron a una de sus integrantes ante las oficinas de Hacienda como persona física con actividad empresarial, dicho registro era necesario para emitir facturas. Una de las organizaciones sociales de lucha por la vivienda, UPNT, les prestó el local, en un cuarto de azotea, las mujeres trasladaron allí su propio equipo, un equipo mínimo que pudieron adquirir con un donativo de MUTUAC-MAS.

Los grupos de carpintería y mecánica fueron los que menos consiguieron trabajos por realizar y por lo mismo se desintegraron más rápidamente. Las mujeres de mecánica arreglaron coches en el domicilio de las personas, pero la falta de herramienta fue un impedimento importante para continuar realizando este tipo de servicio.

A la fecha sólo una microempresa sigue funcionando, la de serigrafía. Está integrada por cuatro mujeres y tiene como líder a una joven, sin hijos y con carrera profesional. Este hecho es importante pues reafirma la idea de que una mayor escolaridad, combinada con la juventud y la inexistencia de compromisos y tareas de maternidad y matrimonio propician un papel más protagónico de las mujeres en actividades que se desarrollan en la esfera pública.

Varias de las entrevistadas realizan, eventualmente, trabajos por cuenta propia, poniendo en práctica lo aprendido en la EMONT, otras intentaron ser contratadas en alguna empresa en puestos donde podían desarrollar su nueva calificación sin mucho éxito, otras más han ingresado a trabajar al sector formal, como obrera una, cuatro como trabajadoras del sector servicios y dos en comercio, otras regresaron a sus casas a desempeñar las labores del hogar.

Al momento de la entrevista, 31 egresadas (70%) habían puesto en práctica el oficio para el que fueron capacitadas y no habían continuado ejerciéndolo por obstáculos de diversa índole.

Los testimonios de las 44 entrevistadas ofrecen abundante información acerca de los factores que, desde sus puntos de vista, influyeron en la escasa conformación de proyectos productivos o en el desempeño del oficio. Los problemas de tipo familiar, trabajo doméstico y cuidado de hijos, no son, de acuerdo con los resultados de las entrevistas, los más importantes, aunque en algunos casos llegan a determinar de manera relevante el comportamiento de las mujeres. Es más bien una compleja mezcla de factores la que influye y da lugar a los obstáculos para el desempeño del oficio aprendido y para la constitución de microempresas.

A continuación resumiremos algunos de los factores señalados sin que el orden en que se presentan implique una jerarquización:

- **Diferentes expectativas.** Aunque la mayoría de las mujeres han manifestado que querían aprender el oficio para mejorar sus condiciones de vida y conseguir mejores ingresos mediante la obtención de empleo en alguna empresa o taller, la idea de cómo lo podían conseguir se fue aclarando conforme avanzó el curso de capacitación. La idea de formar microempresas fue haciéndose presente en la medida que recibieron pláticas específicas al respecto y que las mujeres se fueron dando cuenta de que si podían aprender y ejercer el oficio.

Otras mujeres llegaron a la capacitación para aprender a darse un servicio familiar o personal, por ejemplo arreglar el coche de la hija, o fabricar los muebles de la casa o departamento que estaban esperando recibir; hacer ellas mismas las composturas de plomería o electricidad, entre otras.

Algunas mujeres dijeron haber llegado al curso expresamente con la intención de aprender para poner un negocio. Las egresadas consideran que no había claridad suficiente acerca de lo que había que

hacer y las distintas expectativas impedían concentrar los intereses grupales en un solo objetivo: formar microempresas.

- **Conflictos grupales.** Éstos se presentaron con más claridad en algunos grupos que en otros. Por ejemplo, el grupo de mecánica tuvo subgrupos al interior, mismos que "peleaban" entre sí por recibir una mayor atención del maestro. El subgrupo que supuestamente logró ser tratado con mayor tiempo y dedicación, fue acusado por las otras de recibir privilegios y favoritismos, etc. Esta situación fue abordada de manera especial durante la capacitación técnica, pero "marcó" el desarrollo posterior del grupo. A la fecha es el grupo de mujeres al que ha sido más difícil acceder para realizar entrevistas.

En este rubro se pueden encontrar varios elementos: falta de unidad de los grupos, falta de reconocimiento de liderazgos, falta de claridad de lo que significa formar una microempresa o desempeñar un oficio que tradicionalmente ha sido desempeñado por los hombres.

- **Duración de la capacitación.** La mayoría de las entrevistadas expresa insatisfacción acerca de la duración de la capacitación, que fue sólo de tres meses. Esto fue así pues aunque el proyecto de la EMONT preveía un año de capacitación para empezar a estudiar la posibilidad de la formación de microempresas, el CONALEP sólo aceptó capacitar durante un lapso de tres meses.
- **Calidad de la capacitación.** Aunque en su mayoría las egresadas realizan una evaluación positiva acerca del trato y la enseñanza que se les proporcionaron en los planteles del CONALEP, existen quejas acerca de la falta de mecanismos suficientes y materiales adecuados para la enseñanza. Por ejemplo, el grupo de mecánica argumenta que no tenían donde practicar, requerían coches para desarmar y volver a armar, sólo contaban con uno y los que las mismas estudiantes podían conseguir prestados. Una de las entrevistadas que cursó mecánica, se queja de la

falta de confianza por parte de los maestros en la capacidad de aprendizaje de las mujeres, acompañado de un desinterés en la enseñanza que impartían. Éstos son elementos que indican la necesidad de una formación especial o por lo menos sensibilización al personal docente que atiende este tipo de grupos y de la necesidad de equipar mejor los planteles.

- **Presiones familiares.** Esposos que se niegan a que las mujeres desempeñen los oficios. Comentarios y actitudes de hijos que critican y dudan de la capacidad de las mujeres. Actitudes que inhiben la posibilidad de que las mujeres desempeñen el oficio y que minan su seguridad y autoestima. Faltó más colaboración de la familia.
- **Falta de credibilidad de los empleadores.** Algunas mujeres manifiestan haber buscado empleo en empresas y haber sido rechazadas por ser mujeres y por la desconfianza de los patrones en sus habilidades para desempeñar el oficio.
- **Falta de formación empresarial.** Existe experiencia laboral previa a la capacitación en un porcentaje alto de las entrevistadas, sin embargo, la participación de ellas en el trabajo remunerado está interrumpida por la llegada de los hijos y por el matrimonio, por lo mismo no se observa una cultura de arraigo al trabajo asalariado, pues el trabajo por cuenta propia que muchas de ellas han realizado de manera esporádica entre un hijo y otro es visto como un "complemento", como un esfuerzo "extra" que se ha debido realizar para "que caiga algo más a la casa". Esta situación hace más difícil aún la comprensión y apropiación de una tradición de organización grupal (trabajar en fábrica por ejemplo), así como de una mentalidad "empresarial", o para formar un negocio.

Por otra parte, la propia formación proporcionada por la EMONT a ésta primera generación,²⁶ careció de un programa específico de formación empresarial, de tal manera que las mujeres pudieran tener más claro el proyecto en el que se estaban involucrando y la tarea que deberían sacar adelante.

Entre los elementos que las mujeres señalan como imprescindibles para la formación de una microempresa y, en todo caso faltaron o fueron insuficientes en la experiencia que ellas vivieron, se encuentran: 1) Capital; 2) Herramienta; 3) Responsabilidad y compromiso de las mujeres; 4) Local; 5) Promoción en la búsqueda de clientes; 6) Información acerca de lo que es y cómo funciona una microempresa; 7) Ayuda externa de instituciones de crédito, ONGs, gobierno y 8) Credibilidad de las personas en su capacitación.

En síntesis, sólo cuatro mujeres han logrado formar una microempresa, sin embargo el 70% de las egresadas han puesto en práctica el oficio, ya sea para beneficio de sus familias, amigos o vecinos, con paga y sin paga, pero han desempeñado su nueva capacitación. Sin embargo, la mayoría manifiesta estar dispuesta a formar una microempresa.

A pesar de que en el proceso de capacitación a las subsecuentes generaciones de la EMONT se incorporaron nuevos elementos tales como mayor duración del curso en algunos casos (ver cuadro núm. 1, capítulo 3); mayor escolaridad de las alumnas, a partir de 1997, además, se les brindó un taller sobre "Plan de negocios".

En lo general hechas las conclusiones de ésta primera generación son útiles para la comprensión de la experiencia de las otras cuatro generaciones de mujeres que formaron parte de la experiencia de la EMONT.

²⁶ El curso *Plan de Negocios* se empezó a impartir hasta 1997.



Conclusiones



CONCLUSIONES

La presente tesis abordó una temática poco estudiada, la incursión de mujeres mexicanas en oficios tradicionalmente catalogados como masculinos, en un contexto de división sexual del trabajo y de relaciones de género. Se hace la reconstrucción y análisis de una experiencia –inédita en México– de capacitación técnica a un grupo de setecientas mujeres, empobrecidas por la crisis económica y en búsqueda de oportunidades laborales como estrategia de sobrevivencia, grupo que busca colocarse en el mercado de trabajo en actividades tradicionalmente desarrolladas por los hombres.

El estudio se enfocó desde la perspectiva de género, que permite valorar los múltiples factores culturales y sociales que intervienen en la desigualdad social existente entre hombres y mujeres, derivada de la diferencia sexual y, desde allí, dimensionar e interpretar la experiencia de las mujeres involucradas en la capacitación técnica, la búsqueda de empleo y la formación de microempresas en un terreno que no ha sido tradicionalmente de ellas: el desempeño de ciertos oficios considerados masculinos.

La perspectiva de género es el marco de análisis necesario para comprender las numerosas dificultades enfrentadas por las mujeres en sus familias, para la negociación de tiempos que les permitieran combinar sus papeles de amas de casa, esposas, madres estudiantes, trabajadoras y/o microempresarias; en las instituciones, para obtener mayores tiempos de capacitación y mejor calidad en los cursos o bien créditos y asesoría para la instalación y desarrollo de microempresas; en el mercado de trabajo, para lograr ser contratadas y ser tomadas en serio.

Se hace un análisis descriptivo de la trayectoria de una organización no gubernamental, MUTUAC-MAS, recurriendo a fuentes documentales de la organización y a entrevistas de sus integrantes para comprender la misión y los

objetivos que impulsan a dicha organización a emprender la iniciativa de crear la Escuela de Capacitación a Mujeres en Oficios no Tradicionales de su Sexo, conocida como EMONT, en la cual la ONG, logra comprometer a instituciones gubernamentales como la SEP y la Secretaría del Trabajo.

Para el análisis del papel que juega MUTUAC y la importancia de su proyecto EMONT, retomamos las pocas reflexiones académicas existentes, que muestran el incipiente estudio y diagnóstico sobre las organizaciones de carácter civil en México. Si bien muchas políticas públicas instrumentadas por el Estado mexicano son producto de las acciones de las ONG especializadas en la equidad de género, como por ejemplo la creación de institutos de la mujer en todos los niveles de gobierno, aún no se ha realizado una evaluación de los programas llevados a cabo, los recursos económicos utilizados, la fuente de dichos recursos, los logros obtenidos, así como de los fracasos y problemas por los que han atravesado este tipo de instituciones.

Los datos que ofrecemos en ésta tesis acerca de la trayectoria de una ONG especializada en la equidad de género, del universo de ONG existentes en el país, es una aportación a ese análisis en construcción.

Para ubicar mejor el proyecto de la EMONT y la actuación de MUTUAC, se revisaron las disposiciones de organismos internacionales que buscan incidir en la elaboración y aplicación de políticas públicas de equidad de género a nivel mundial y que específicamente sirven de sustento a las acciones de organizaciones civiles como MUTUAC.

Se elaboró un diagnóstico acerca de la situación de las mujeres mexicanas, retomando los datos estadísticos que se refieren a la población femenina en 1995, cuyas principales características son: su creciente incorporación al mercado de trabajo la entrada y permanencia de mujeres con hijos a la actividad productiva, el descenso de la fecundidad, el incremento de jefas de hogar y el aumento de la escolaridad. Perfil que sirve de referencia para analizar los resultados encontrados

en el grupo de mujeres entrevistadas.

Si bien se logró hacer una reconstrucción de las cinco generaciones de mujeres que conformaron la experiencia de capacitación en oficios no tradicionales de su sexo, en la EMONT; de manera especial la presente tesis se centró en el análisis de la primera generación de egresadas de dicha escuela. Para ello se entrevistó a profundidad a cuarenta y cuatro mujeres participantes de dicha generación.

El estudio se ubicó desde una perspectiva microsocial, válido para el análisis de las estrategias individuales y familiares en un contexto de crisis económica y búsqueda de oportunidades laborales de las mujeres. La información proveniente de entrevistas a profundidad permite analizar y no asumir *a priori* la intencionalidad de los actores.

Retomando a Brígida García y Orlandina de Oliveira la estrategia microsocial es un acercamiento metodológico pertinente en sí mismo por el tipo de conocimiento que arroja. La perspectiva es útil en la presente tesis pues se analiza el significado que las mujeres otorgan a su participación en la capacitación, el trabajo productivo y la formación de microempresas; también nos permite conocer e interpretar las conexiones que las entrevistadas hacen entre sus actividades extradomésticas y sus papeles dentro de la unidad doméstica, como madres y cónyuges. Esta forma de abordar el estudio permite también ponderar las estrategias de acción de las mujeres que ratifican o cuestionan las pautas culturales en torno al trabajo extradoméstico, la familia y la pareja. En palabras de las autoras: "Se trata de llevar a cabo análisis plausibles, que hagan hincapié en la búsqueda de sentido de las acciones individuales o colectivas, y que tratan de captar el surgimiento de formas de 'darse cuenta', pues esta dimensión es crucial en el logro de los cambios sociales".

El estudio microsocial adquiere relevancia pues existe poca tradición en México y América Latina en el estudio del significado del trabajo extradoméstico en la vida de las mujeres y sólo a través de estudios de tipo cualitativo, con entrevistas a profundidad se podrá ir teniendo un mayor conocimiento de cómo se van gestando los cambios sociales en las personas.

Por tanto, los testimonios de las mujeres entrevistadas que presentamos en el capítulo cuatro, denotan la complejidad de la articulación entre intereses individuales y grupales en el interior de las unidades domésticas y nos permiten comprender y dar cuenta de los cambios positivos experimentados y los obstáculos para la inserción laboral femenina desempeñando oficios destinados a los hombres.

En el estudio de nuestras cuarenta y cuatro entrevistadas ocupó un lugar importante lo ocurrido al interior de la unidad doméstica pues ésta es "un ámbito de interacción y organización de los procesos de reproducción cotidiana y generacional de individuos vinculados o no por relaciones de parentesco. Allí se crean y recrean relaciones sociales de autoridad, solidaridad y conflicto; de intercambio y poder. En las unidades domésticas tiene lugar la socialización de los nuevos miembros y el reforzamiento de los significados y motivaciones que fundamentan las actividades grupales".¹

También se dio especial importancia al análisis de la maternidad, el número de hijos, las estrategias de cuidado de hijos, las formas concretas para resolver el doble papel de trabajadoras y madres; y al análisis de las actividades domésticas en su conjunto y los cambios generados en la asignación de las mismas, pues las mujeres desarrollan múltiples estrategias para compaginar el ámbito doméstico y el extradoméstico.

¹ Orlandina de Oliveira y Brígida García, *Trabajo femenino y vida familiar en México*, CES/El Colegio de México, México, 1994.

Nuestros hallazgos de investigación los podemos apreciar con relación a tres componentes de la presente tesis: 1) El papel de las ONG, en particular de MUTUAC-MAS y la EMONT. 2) La capacitación como un ámbito de desarrollo que se ofrece a iniciativa de MUTUAC-MAS, por la acción combinada de instituciones de gobierno: la SEP y la Secretaría del Trabajo y 3) El avance de las mujeres mexicanas en los mercados de trabajo.

1. El papel que tienen las iniciativas de las ONG, entendiendo a estas organizaciones como grupos de personas con cierto nivel de conocimiento y especialización en determinados ámbitos, que a la vez son portadoras o receptoras de recursos económicos de agencias internacionales de cooperación y promotoras de cambios sociales en distintos rubros de la vida económica, social y política del país.

En particular el papel de las organizaciones que echan a andar iniciativas, como el caso de MUTUAC-MAS con la EMONT y , a la luz de los testimonios de las entrevistadas, el poder ubicar la dimensión de una iniciativa concreta que incluye múltiples y numerosos esfuerzos gubernamentales y de organismos internacionales en torno a una propuesta que pretende convertirse en una política pública.

Para las mujeres entrevistadas la evaluación de la experiencia es positiva. El grupo de setecientas mujeres capacitadas logró desarrollar exitosamente su experiencia de capacitación, a pesar de las dificultades reseñadas. La experiencia fue útil para elevar la autoestima de las mujeres, les hizo crecer como personas y ampliar sus horizontes. Sin embargo es necesario apuntar que el grupo enfrentó obstáculos, prejuicios sociales, y discriminación laboral, lo que redundó en una escasa inserción de las mujeres en las áreas para las que fueron capacitadas.

De las instituciones gubernamentales participantes es difícil conocer una evaluación o posición pues se rigen por la necesaria postura oficial de que se

está avanzando en el objetivo de lograr la equidad de género, pues asumen los mandatos internacionales sin detenerse a hacer una apreciación más detallada y objetiva de las iniciativas en que participan.

La información acerca de la constante negociación, y demanda de la ONG MUTUAC-MAS ante las instancias de gobierno para ampliar la duración de los cursos, la obtención y pago regular de las becas, la apertura de capacitación en más oficios, la necesidad de mejorar la calidad de los programas y el profesionalismo de los profesores da cuenta de lo complejo que resultan las iniciativas de este tipo.

La propia evaluación de la ONG, en este caso MUTUAC, corre el riesgo de ser poco objetiva en aras de defender los principios y objetivos de la organización. Aparentemente la inversión en recursos humanos y económicos es alta para los magros resultados. Sin embargo, al no haber punto de comparación con otras ONG que persigan los mismos objetivos, o con proyectos de capacitación con características similares a la EMONT, no es posible saber con absoluta certeza lo que se requiere para el éxito de un proyecto como la EMONT. Se agrega a los elementos anteriores el hecho de que no hay un seguimiento suficiente y adecuado a las recomendaciones de los organismos internacionales para obtener la equidad de género.

La preocupación por las perspectivas de las mujeres que se integran a la vida económica, a partir de un proceso de aprendizaje de habilidades y destrezas, pero en un ambiente de reflexión sobre sí mismas, ya sea para buscar un empleo, trabajar por su cuenta, o para fundar una empresa, encuentra en el caso estudiado, logros, dificultades, retos, vacíos, pero sobre todo, muchas enseñanzas y la posibilidad de proponer diversas vías para la elaboración de políticas públicas con perspectiva de género que aseguren desarrollo personal y económico a las mujeres en México.

Más aún, la experiencia analizada es una aportación para que las políticas públicas que se instrumenten busquen realmente transgredir la división sexual

del trabajo. Esto puede y debe ser así, pues sólo desde el Estado es posible abordar los distintos ámbitos que requieren cambiarse para una real integración de las mujeres a los espacios y oficios masculinos. Para que sean eficaces las políticas públicas se requiere por un lado suficiente presupuesto para su implementación y la transversalización de las mismas, es decir que formen parte de todas las instituciones estatales.

Aun si esto se instrumenta no es posible saber cuanto tiempo llevaría pues el cambio de mentalidades y de actitudes se da más lento que por ejemplo los avances tecnológicos. Se tiene como referente a los países nórdicos, ejemplo de sociedades con mayor equidad de género, muestra de que sí son factibles los cambios.

La experiencia muestra también los límites de acción de las organizaciones no gubernamentales. Finalmente es el Estado quién puede tener alcances mayores y ante sus posibilidades las aportaciones de las ONG quedan hasta cierto punto como esfuerzos marginales.

2. La capacitación como un ámbito de desarrollo de habilidades y conocimientos para las personas, fuente de movilidad social y espacio que encierra el potencial para formar mujeres en oficios tradicionalmente desempeñados por los hombres y contribuir así a la disminución de la división sexual del trabajo.

En el ámbito de la capacitación encontramos la limitante de la escasa información acerca de experiencias de capacitación a mujeres. Destacan las sistematizaciones realizadas por la ONG *Grupo de educación popular con mujeres*, sobre experiencias de capacitación a mujeres para la formación de empresas sociales, aunque los giros de las mismas están encaminados a los oficios del estereotipo femenino: panadería, tortillerías, cocinas populares, etc.

La información gubernamental no muestra tampoco experiencias parecidas a la de la EMONT. Sin embargo, al existir ya la experiencia de la EMONT como antecedente para futuros proyectos nos parece importante también hacer

algunas recomendaciones, derivadas de la tesis, que pudieran instrumentarse en diferentes ámbitos:

- a) **En el económico**, con sus principales actores, empresarios, trabajadores, se requiere un compromiso de los empresarios para la contratación de mujeres en áreas vedadas para ellas y tal vez la existencia de estímulos gubernamentales para las empresas que privilegieran la contratación femenina en áreas solo reservadas a los hombres.
- b) **En el educativo**, en el cual se debe buscar que el sistema de educación pública transforme su currícula, incorporando la perspectiva de género y se prepare para capacitar a mujeres en oficios considerados masculinos, sensibilizando y formando en una perspectiva no sexista a su personal docente. También propiciando que la duración de los cursos se amplíe, así como que la SEP interceda para que los empresarios contraten a las egresadas de sus escuelas técnicas.
- c) **En el ámbito gubernamental**, en lo que compete a la Secretaría del Trabajo para que ésta otorgue más facilidades para que las mujeres sean capacitadas para oficios de mayor calificación, status y remuneración, éstas podrían ser: i) mayor presupuesto además de más y mejores becas, ii) mejorar la calidad de los servicios de educación pública, iii) generar estímulos para que los empresarios encuentren incentivos en contratar a mujeres.
- d) **El ámbito de las finanzas**, al propiciar la apertura de más y mejores oportunidades de créditos para mujeres que decidan formar microempresas.
- e) **En el ámbito cultural**, al influir en la generación de cambios para que socialmente se acepte un papel más activo y emprendedor de las mujeres.

- f) Y por último, que se instrumenten programas específicos de capacitación para mujeres jefas de hogar.

Ahora bien, los resultados de la investigación también nos sugieren, de acuerdo con los testimonios de las entrevistadas, que el programa de capacitación debe ir acompañado de un sistema de ayuda adicional, parecido a una bolsa de trabajo, donde las mujeres se puedan iniciar trabajando como aprendices del oficio; muchas de ellas manifestaron que necesitaban, en una primera etapa, ejercer lo aprendido en compañía de alguien que supiera más y a quién ellas estaban dispuestas a ayudar a cambio de aprender más.

Otro hecho importante detectado en la investigación es que al ser un grupo de mujeres empobrecidas por la crisis, que buscaron la capacitación como una estrategia de sobrevivencia, muchas de ellas contaban con escasa escolaridad, lo que dificultaba el logro de los objetivos de la EMONT.

3. El avance de las mujeres mexicanas en su inserción en los mercados de trabajo, así como los cambios registrados en su mayor escolaridad, disminución de la fecundidad, mayor entrada y permanencia de mujeres con hijos en actividades productivas y una mayor autovaloración y autoestima de las mujeres, son todos parte de un perfil de las mexicanas de mitad de la década de los años noventa.

Especial importancia adquiere el hecho de que nuestras entrevistadas le confieren un significado muy positivo a la experiencia de capacitación. A pesar de las dificultades que enfrentaron para ser contratadas o para formar y desarrollar microempresas. Los resultados nos muestran que, al momento de la entrevista, un porcentaje mínimo había ejercido el oficio para el que habían sido entrenadas y otras, la mayoría, no habían encontrado empleo. La actitud de los empleadores fue discriminatoria para estas mujeres.²

En las dinámicas de sus familias existieron cambios positivos, como

² María Elisa, Villaescusa, *La participación de las mujeres en micronegocios no tradicionales de su sexo: 2000*, México.

disposición de sus hijos, esposos o padres, para ayudar en los quehaceres domésticos. Esto sin embargo no significó que las entrevistadas dejaran de ser la principales realizadoras de actividades domésticas. Hay cambios pero las modificaciones en la valoración y desempeño del trabajo doméstico como la principal obligación de las mujeres, no es algo que pueda cambiar en el corto plazo.

Quienes incursionaron en la formación de microempresas enfrentaron también problemas de diversa índole que, en promedio, al cabo de dos años las vencieron en sus esfuerzos por obtener ganancias y ser económicamente independientes.

Con respecto a los oficios que se impartieron y a la formación de microempresas, se podría decir que los oficios que más lograron desarrollarse en tiempo de duración de la microempresa, así como en la obtención de ganancias, y por tanto los que se perfilan más acertados en la experiencia vivida, son los de serigrafía y carpintería. Mientras, en el otro extremo, los que parecen más difíciles, no solo por su desempeño sino para su propio aprendizaje, por la falta de maquinaria, de equipo para ensayar y por el trato recibido de parte de los profesores, son los de mecánica automotriz, tomo y herrería.

Las microempresas que funcionaron más tiempo y en mejores condiciones lo hicieron, en gran medida, gracias al impulso y conducción de mujeres que desarrollaron un liderazgo dentro del grupo, lo que sugiere que se podrían establecer metas específicas de incorporación de mujeres que tengan características de líder para que, de alguna manera, "aseguren" o faciliten el éxito del programa de capacitación y de la formación de microempresas. Esto no debe excluir desde luego la formación en habilidades de organización, administración y de trabajo en equipo.

Con respecto a los alcances limitados de las empresas formadas, se puede señalar lo siguiente:

- Hay un serio problema de falta de acceso al financiamiento para los microemprendimientos de mujeres.
- La calidad del programa de capacitación fue mala, razón por la cual muchas mujeres egresadas de la EMONT continuaron capacitándose por su cuenta.
- Hizo falta capacitación en los aspectos de la organización de la producción, la administración de los recursos, en resumen, en cultura empresarial.
- Sobre todo, fue endeble la formación de habilidades que obtuvieron las egresadas, de tal modo que podría afirmarse que es indispensable la práctica que conduzca al dominio de ciertas destrezas, en un proceso de capacitación para el trabajo.
- Afectó el círculo vicioso de la pobreza de las familias de origen de las alumnas.
- El carácter mismo del programa de la EMONT, que al surgir de una ONG tiene una dosis de idealismo.

Conviene considerar que la situación de las mujeres no es un problema individual, de allí que se le analiza desde la perspectiva de género, pero las soluciones inmediatas, sí pasan por la decisión individual, especialmente cuando la situación es la pobreza, y comienza cuando cada mujer rebasa los obstáculos familiares y sociales, de los cuales el principal probablemente sea la valoración.

Sin embargo, las soluciones no dependen solamente la voluntad de muchas individualidades, tienen que suceder muchos cambios que den cabida a esas

voluntades individuales, uno de esos cambios, concierne al papel de los gobiernos en la formulación y desde luego, aplicación de políticas de desarrollo, que establezcan condiciones adecuadas y creen oportunidades para las mujeres, especialmente cuando son jefas de familia. En esos esfuerzos desde luego, actualmente es relevante la función de las organizaciones no gubernamentales.

Por ejemplo, las sociedades deberán tender a organizar instituciones que permitan el cuidado de los hijos, mientras las madres trabajan, y organizar horarios flexibles o cortos para mujeres con hijos pequeños, lo cual implicaría un cambio radical en la organización del trabajo y en las relaciones laborales.

La responsabilidad de los gobiernos y de las organizaciones, en el ámbito de la actividad económica, debe pasar por considerar que en el capitalismo, la formación para el trabajo se da en los sistemas educativos, pero debe ligarse con la empresa, lo cual en economías atrasadas no ocurre; es un problema del aparato productivo y su capacidad de absorber fuerza de trabajo calificada, ya sea masculina o femenina. En este sentido es una responsabilidad y un doble esfuerzo colectivo porque implica la inversión en educación y la necesidad de hacer que ésta sea de calidad para garantizar la calificación para el trabajo.

Otro de los cambios debería ser el desarrollo económico, que no es del todo resultado de políticas gubernamentales, sino de procesos inherentes al sistema económico, pero es una condición indispensable porque determina la organización del mercado, el cual define la posibilidad de mayor absorción de fuerza de trabajo, y por lo tanto, la incorporación de más mujeres al trabajo productivo y a la valoración de ellas como iguales a los hombres ante el mercado.

El desarrollo también conduce a que el mercado permita en mayor medida la organización de sistemas escolares más y mejor vinculados con el sistema productivo, lo que mejora la calidad de los contenidos, estrategias didácticas, pero sobre todo, la duración de los programas y la cobertura, que dependen en gran medida del financiamiento.

En términos del papel biológico y afectivo de madres, la participación femenina en la economía, no debe significar abandonar esa función, lo que debería suceder es que la sociedad cree mecanismos para proveer de más preparación sobre crianza y cuidado de los hijos a madres y padres, y también sobre relaciones de pareja. Esto ayudaría a mejorar la calidad de las relaciones afectivas en el ámbito de la familia, y a una distribución más equitativa de las tareas familiares.

Ahora bien, antes de que sean creadas las situaciones donde haya oportunidades para las mujeres, ellas deben tomar decisiones individuales, y como ya se dijo, vencer obstáculos, lo que implica costos, porque deben decidir entre dejar en otras manos el cuidado de los hijos, reorganizar a sus familias o enfrentar dificultades matrimoniales.

Sin embargo, ante este panorama, a diferencia de los hombres que enfrentan al sistema económico y las demandas de fuerza de trabajo en forma individual, las mujeres están organizándose en varios sentidos, lo que a la larga les dará fortaleza, que debería conducir a la creación de mecanismos institucionales que las auxilien en el cuidado de los hijos, al desarrollo de servicios que complementen o sustituyan las actividades domésticas y a relaciones laborales más flexibles, o al incremento del trabajo por cuenta propia o a la creación de empresas propias que permitan horarios flexibles. Sin embargo, por el momento, es una decisión individual ser mujer productiva o madre y ama de casa, muchas mujeres todavía pierden el empleo si ya lo tienen y pierden a la pareja, o no la tienen, si atienden al trabajo remunerado.

CONCLUSIONES TEÓRICO METODOLÓGICAS

1. Para la realización del presente estudio se encontró escasa bibliografía acerca de experiencias laborales de mujeres, en México y en otras partes del mundo, desempeñando oficios tipificados como masculinos. Lo que reafirma la necesidad de continuar investigando sobre los trabajos de las mujeres.

2. El análisis y caracterización de las organizaciones no gubernamentales es aún incipiente en México lo que dificulta ubicar, comparar y evaluar mejor la experiencia analizada de MUTUAC-MAS.
3. Se requiere realizar investigación acerca de la curricula en la educación media y técnica en México para detectar posible sexismo y/o registrar nuevos contenidos que promuevan la equidad de género.
4. Se requiere realizar investigación acerca de la formación docente en México, también realizar más investigación de género y sociológica del estado actual de la educación media en el país, y el grado de participación femenina en la misma.
5. Es importante señalar que hay un importante desarrollo y aportaciones en el análisis sociológico y de género del trabajo femenino en México, así como la adopción de metodologías cualitativas que dan gran valor a los significados y a las percepciones de las mujeres acerca de sus trayectorias laborales y sus actividades dentro del ámbito familiar.
6. Finalmente, hay que señalar que las hipótesis que guiaron el trabajo fueron comprobadas.
7. Surge una nueva hipótesis: La educación técnica a nivel medio tiene contenidos curriculares y personal docente que tienden a reproducir la inequidad de género.



Anexo



APARTADO METODOLÓGICO

Las hipótesis que guiaron la presente tesis:

1. La experiencia de capacitación técnica para mujeres, en oficios considerados masculinos, promovida en México por la organización no gubernamental MUTUAC, constituye una fase experimental en la búsqueda del movimiento de mujeres por construir políticas públicas que incidan en la eliminación de la división sexual del trabajo.
2. La experiencia de capacitación técnica significa avances para las mujeres involucradas en el proceso de enseñanza-aprendizaje; por un lado eleva sus conocimientos y destrezas, por el otro constituye crecimiento personal y autovaloración.
3. Los cambios personales experimentados por las mujeres se traducen en mayores posibilidades de negociación en el espacio familiar para una mejor distribución de tareas domésticas.
4. El mercado de trabajo no muestra apertura ni flexibilidad para incorporar mujeres en espacios fuertemente tipificados como masculinos.

El estudio se avocó a:

- a) Revisión bibliográfica y documental.
- b) Diseño de la entrevista.
- c) Trabajo de campo: aplicación de entrevistas. Para conformar la muestra, como un primer paso se enviaron telegramas a las cien egresadas en tres ocasiones, por ese medio llegaron alrededor de quince mujeres. Una vez agotado ese recurso, se procedió a visitar los domicilios de algunas de las

mujeres, para finalmente aplicar la entrevista a un total de 44 egresadas de la Escuela; las entrevistas se realizaron en sus domicilios y en las oficinas de MUTUAC en 1996. Las entrevistas se grabaron y transcribieron, dando lugar a un material que consta de 450 cuartillas. Finalmente, se analizó la información recabada durante la etapa de trabajo de campo y se redactaron los resultados de la investigación.

- d) Interpretación de entrevistas.
- e) Redacción final.

El estudio se ubicó desde una perspectiva microsocia, válido para el análisis de las estrategias individuales y familiares en un contexto de crisis económica y búsqueda de oportunidades laborales de las mujeres. La información proveniente de entrevistas a profundidad permite analizar y no asumir a priori la intencionalidad de los actores.

Retomando a Brígida García y Orlandina de Oliveira (Trabajo femenino y vida familiar en México, COLMEX, 1994) la estrategia microsocia es un acercamiento metodológico pertinente en sí mismo por el tipo de conocimiento que arroja. La perspectiva es útil en la presente tesis pues se analiza el significado que las mujeres otorgan a su participación en la capacitación, el trabajo productivo y la formación de microempresas; también nos permite conocer e interpretar las conexiones que las entrevistadas hacen entre sus actividades extradomésticas y sus papeles dentro de la unidad doméstica, como madres y cónyuges. Esta forma de abordar el estudio permite también ponderar las estrategias de acción de las mujeres que ratifican o cuestionan las pautas culturales en torno al trabajo extradoméstico, la familia y la pareja. En palabras de las autoras " Se trata de llevar a cabo análisis plausibles, que hagan hincapié en la búsqueda de sentido de las acciones individuales o colectivas, y que tratan de captar el surgimiento de formas de ' darse cuenta', pues ésta dimensión es crucial en el logro de los cambios sociales".

El estudio microsocia adquiere relevancia pues existe poca tradición en México y América Latina en el estudio del significado del trabajo extradoméstico en la vida de las mujeres y sólo a través de estudios de tipo cualitativo, con entrevistas a

profundidad se podrá ir teniendo un mayor conocimiento de cómo se van gestando los cambios sociales en las personas.

Por tanto los testimonios de las mujeres entrevistadas que presentamos en el capítulo cuatro denotan la complejidad de la articulación entre intereses individuales y grupales en el interior de las unidades domésticas y nos permiten comprender dar cuenta de los cambios positivos experimentados y los obstáculos para la inserción laboral femenina desempeñando oficios destinados a los hombres.

En el estudio de nuestras cuarenta y cuatro entrevistadas ocupó un lugar importante lo ocurrido al interior de la unidad doméstica pues ésta es "un ámbito de interacción y organización de los procesos de reproducción cotidiana y generacional de individuos vinculados o no por relaciones de parentesco. Allí se crean y recrean relaciones sociales de autoridad, solidaridad y conflicto; de intercambio y poder. En las unidades domésticas, tiene lugar la socialización de los nuevos miembros y el reforzamiento de los significados y motivaciones que fundamentan las actividades grupales" (Orlandina de Oliveira y Brígida García:1994)

También se dio especial importancia al análisis de la maternidad, número de hijos, estrategias de cuidado de hijos, formas concretas para resolver el doble papel de trabajadoras y madres; y al análisis de las actividades domésticas en su conjunto y cambios generados en la asignación de las mismas pues las mujeres desarrollan múltiples estrategias para compaginar el ámbito doméstico y el extradoméstico.

ENTREVISTA REALIZADA PARA LAS EGRESADAS DE LA EMONT

Número de entrevista: _____

Nombre _____ de _____ la _____ entrevistadora:

I.- DATOS GENERALES

Oficio para el que fue capacitada en la EMONT

1.- _____ Nombre

2.- _____ Fecha _____ de _____ nacimiento

3.- Estado Civil, ¿Cuándo se casaron o unieron? _____

4.- Número de hijos _____

5.- Lugar de nacimiento _____

6.- Escolaridad

a) Primaria ¿Completa? _____ ¿Hasta que grado? _____

b) Secundaria ¿Completa? _____ ¿Hasta que grado? _____

c) Preparatoria ¿Completa? _____ ¿Hasta que grado? _____

d) Técnica _____ ¿En que? _____

e) Profesional _____ ¿En que carrera? _____

f) _____ Otro _____

g) Inglés _____ ¿Por cuánto tiempo? _____

II.- FAMILIA ORIGEN

	Edad	Fecha y Lugar de nacimiento	Escolaridad	Ocupación que más ha desempeñado
Padre				
Madre				

¿Cuántos hermanos tiene?

III.- FAMILIA DE PROCREACIÓN

Parentesco	Edad y Fecha de Nacimiento	Escolaridad	Ocupación Actual	Sexo F M	Aporte al Ingreso familiar
1.-					
2.-					
3.-					
4.-					
5.-					
6.-					
7.-					
8.-					
9.-					

IV. HISTORIA LABORAL DE LA ENTREVISTADA

Trabajos que ha tenido

Lugar de trabajo	Ocupación	Edad	Años y Duración	¿Porque entró?	¿Porque salió?	Quien cuidaba a los hijos
1.-						
2.-						
3.-						
4.-						
5.-						

¿Alguna vez tuvo problemas para encontrar empleo?

¿Cómo superó esos problemas?

¿Como se sintió y que logros obtuvo cuando entró a trabajar por primera vez?

¿Cuál fue la actitud de su familia cuando usted decidió entrar a trabajar por primera vez?

V. TRABAJO ACTUAL

¿Dónde trabaja actualmente?

¿Cuándo entró, en que fecha?

Cargo que ocupa _____

Actividades que realiza

¿Pone en práctica lo que aprendió en la EMONT?

¿Qué tipo de máquina utiliza para su trabajo?

¿Ha debido aprender el uso de maquinaria nueva en los últimos meses o en los últimos años?

¿Cuanto gana a la semana o al mes?

¿Cuántas horas trabaja?

¿Trabaja horas extras?

¿Tiene otras prestaciones?

¿Cuáles? IMSS _____ Vacaciones _____ Aguinaldo _____ SAR _____

Prima Vacacional _____ Días Festivos _____ Reparto de Utilidades _____

Licencia por enfermedad _____ Licencia por embarazo _____ Permisos por lactancia _____

Cuando se enferman los hijos _____ Cursos de capacitación _____ Jubilación _____

Otras _____

1.- ¿Le gusta su trabajo? _____

2.- ¿Como se siente en ese trabajo?

3.- ¿Realizan las mismas actividades hombres y mujeres?

4.- ¿Ganan lo mismo hombres y mujeres?

5.- ¿Tratan igual a hombres que a mujeres?

¿Por qué?

6.- ¿Como es la relación entre mujeres dentro de su centro de trabajo?

7.- ¿Como es la relación entre hombres y mujeres dentro del centro de trabajo?

VI.- CAPACITACION

A

1.- ¿Qué tipo de capacitación recibió en la EMONT?

2.- ¿Porqué eligió ese oficio?

3.- ¿Que expectativas tenía al recibir la capacitación, que esperaba?

4.- ¿Cómo pensaba poner en práctica el oficio que iba a aprender?

5.- ¿Le fue útil recibir esa capacitación?

6.- ¿Donde ha trabajado después de recibir la capacitación en la EMONT?

7.- ¿Puso en practica lo que aprendió en la EMONT? Si ____ No ____

¿Por qué?

8.- ¿Ha hecho usted algo por poner en práctica lo aprendido en la EMONT?

9.- ¿Cuales son los problemas a los que se enfrentó para poner en práctica la capacitación?

10.- ¿Le gustaria crear una microempresa?

11.- ¿Qué necesitaría para hacerlo?

12.- ¿Qué desea usted para el futuro?

B

1.- ¿Cuando usted fue capacitada, recibió ayuda de algún familiar, qué tipo de ayuda?

2.- ¿Recibió ayuda de algún amigo (a), que tipo de ayuda?

3.- ¿Recibió ayuda de alguna vecina, que tipo de ayuda?

4.- ¿La capacitación le significó conflicto con sus amistades, que tipo de conflicto?

5.- ¿La capacitación le significó conflicto con sus vecinas, que tipo de conflicto?

6.- ¿La capacitación le significó conflicto con sus familiares, que tipo de conflicto?

7.- ¿Han sido sus hijos una limitación para recibir la capacitación, para desempeñar el oficio?

8.- ¿Que opinan sus hijos de la capacitación que recibió?

9.- ¿Que cambios personales tuvo usted al estar siendo capacitada?

10.- ¿Tuvo alguna satisfacción personal al estar siendo capacitada?

11.- ¿Le gustaría recibir capacitación para otro oficio? _____

¿Cual?

12.- ¿Que le gustaría para su hija (s) en el futuro?

¿Que le gustaría para su hijo (s) varón en el futuro?

VII.- RESPONSABILIDADES DOMESTICAS

1.- ¿El asistir a la escuela de capacitación la llevó a usted a hacer cambios en la forma de organizar sus quehaceres domésticos?

Si _____ No _____

2.- ¿Como organizaba usted sus quehaceres domésticos y el cuidado de sus hijos antes de ser capacitada y durante la capacitación?. ¿Quien hacia las siguientes tareas?

	ANTES DE LA CAPACITACION	DURANTE LA CAPACITACION	ACTUALMEN TE
1.- Limpieza de la casa			
2.- Lavado de ropa			
3.- Planchado de ropa			
4.-Aseo de los hijos			
5.- Cuidado de los hijos			
6.-Llevar a los niños a la escuela			
7.- Ir por los niños de la escuela			
8.- Ayudar a los niños con las tareas			
9.- Asistir a las citas escolares			
10.- Cuidar a los enfermos			
11.- Cuidar a los niños enfermos			
12.- Comprar materiales escolares			
13.- Comprar el mandado			
14.- Preparar la comida			
15.- Lavar los trastes			
16.- Hacer pagos de luz, agua, renta, teléfono, etc.			
17.- Llevar a los niños al médico			

OPCIONES: 1) Ella, 2) Marido, 3) Hija, 4) Hijo, 5) Hermana, 6) Hermano, 7) Madre, 8) Padre, 9) Abuela, 10) Tía, 11) Tío, 12) Cuñado, 13) Cuñada, 14) Nuera, 15) Prima, 16) Primo, 17) Todos, 18) Trabajadora Doméstica, 19) Otro y otra.

1.- ¿A que hora se levanta?

2.- ¿Qué hace antes de irse a trabajar?

3.- ¿A que hora entra a trabajar?

4.- ¿A que hora sale de trabajar?

5.- ¿Que hace al llegar a su casa?

6.- ¿ A que hora se acuesta a dormir?

7.- ¿Que hizo el sábado anterior?

8.- ¿Que hizo el domingo anterior?

VIII.- INGRESOS - GASTOS DE ELLA

INGRESOS (DE ELLA)

A. SALARIO	Semanal	Mensual	Bimensual	Otro
Salario Base				
Destajo				
Horas Extras				
B. OTROS INGRESOS				
Trabajo extra fuera de la fábrica				
Se lleva trabajo de la fábrica a casa				
Ayuda del marido				
Ayuda de un familiar				
Aporte del padre de los hijos, manutención				
Otros, especifique				

GASTOS DE LA FAMILIA ACTUAL

	Seman al	Mensu al	Bimensu al	Otro
Alimentos				
Renta				
Predial				
Luz				
Gas				
Agua				
Impuestos				
Transporte				
Utiles escolares				
Vestido				
Zapatos				
Médico				
Cosméticos				
Cuidado de los hijos				
Guarderías				
Cine y Discotecas				

IX.- CARACTERISTICAS DE LA CASA HABITACIÓN

1.- ¿Su casa es Propia _____ Rentada _____ Prestada _____ ?

¿QUIERE USTED AGREGAR ALGO?



Bibliografía



BIBLIOGRAFÍA

- ACOSTA DÍAZ, Félix, "Los estudios sobre jefatura de hogar femenina y pobreza en México y América Latina", en GIMTRAP, *Las mujeres en la pobreza*, Gimtrap/El Colegio de México, México, 1994. pp. 91-120.
- AGUILERA, María de Jesús y María Sol Blanco, *Investigación cualitativa, métodos y problemática. Su repercusión sobre la investigación en Educación Especial*, Serie de documentos No. 6, Madrid, 1987.
- ALATORRE REYNOSO, Ma. Catalina, *México en el Contexto Intenacional: La educación basada competencias en México*, Tesina de Licenciatura en Relaciones Internacionales, ENEP Acatlán-UNAM, México, 2002.
- ARRAIGADA, Irma, "Mujer y nuevas tecnologías", en Virginia Guzmán, *et. al.*, *Una nueva lectura: Género en el desarrollo*, Ediciones Entre Mujeres Flora Tristán, Lima, Perú, 1991, pp. 243-269.
- ARTEAGA, Arnulfo y Jordy Michely, "Capacitación: supuestos, desempeño y forma de una política", en *Continuidades y discontinuidades de la capacitación*, Fundación Ebert Stiftung/ UAM Xochimilco, México, 1994, pp. 61-103.
- AVENTURIN, Elisa, "La división del trabajo y la desigualdad entre los sexos", en *Las trabajadoras y la sociedad*, OIT, Suiza, 1976.
- BARAJAS, Rocio (coord.), *Mujer y Trabajo en la industria maquiladora de exportación*, Cuaderno 22, Fundación Friedrich Ebert Stiftung, México, 1989, 61 pp.
- BARBIERI, Teresita de, "El género desde la Sociología en América Latina ", ponencia presentada en el simposio *Género: teoría y método*. Congreso Internacional de Ciencias Antropológicas y Etnológicas, Cd. de México, Agosto, 1993.
- BARBIERI, Teresita de, "Sobre la Categoría Género", en *Interamericana de Sociología*, no. 2 y 3, México, mayo - diciembre 1992.
- BARÓN LEÓN, María de Lourdes, *De la segmentación a la discriminación. Incorporación de la fuerza de trabajo femenina a la agricultura comercial de la región Zamora, Michoacán*, El Colegio de Michoacán/Centro de Estudios Rurales, México, 1991.

- BENERÍA, Lourdes y Martha Roldán, *Las encrucijadas de clase y género: trabajo a domicilio, subcontratación y dinámica de la unidad doméstica en la ciudad de México*, El Colegio de México/FCE, México, 1992, 222 pp.
- BENHABID, Seyla y Cornell Drucilla, "Más allá de la política de género", en *Teoría feminista y Teoría crítica*, Ediciones Alfons El Magnanim, Generalitat, Valenciana, España, 1990.
- BERGER, Margarite y Mayra Buvinic (comp), *La mujer en el sector informal. Trabajo femenino y microempresa en América Latina*, Nueva Sociedad, Quito, Ecuador, 1988.
- BORCELLE, Germain, *La igualdad de oportunidades para las jóvenes y las mujeres en la enseñanza técnica, la formación profesional y el empleo*, Serbal/UNESCO, Barcelona, 1983.
- BORDERÍAS, Cristina, *et. al.*, *Las mujeres y el trabajo: rupturas conceptuales*, Icaria/Fuhem, Barcelona, 1994.
- BRACHO González, Teresa, *Política y cultura en la organización educativa: La educación tecnológica industrial en México*, Tesis Doctoral, El Colegio de México, México, 1991.
- CARRILLO, Jorge y Alberto Hernández, *Mujeres fronteras en la industria maquiladora*, SEP/CEFNOEX, México, 1985, 216 pp.
- CCIC (Consejo Canadiense de Cooperación Internacional), *et. al.*, *Dos mitades forman una unidad. El equilibrio de las relaciones de género en los procesos de desarrollo*, CCIC/MATCH, AQOCI&UICN, San José de Costa Rica, 1994, 139 pp.
- CONAPO/FNUAP, IV Conferencia Mundial de la Mujer "El trabajo extradoméstico de las mujeres mexicanas", en *Cuadernos de trabajo*, CONAPO/FNUAP, México, 1995.
- CONSTANTINO, Karina, "Organismos de las Naciones Unidas: Estrategias para lograr la equidad de género", en Eva, Friedlander (edi.), *Miremos al mundo a través de los ojos de las mujeres. Discursos pronunciados en sesión plenaria ante el Foro de ONG sobre la mujer en Beijing 1995*, NGO Forum on Women, Beijing '95 Inc., Nueva York, 1996.
- CONWAY Jill, Bourque Susan y Scott Joan W., "El concepto de Género", en Marta, Lamas (comp.), *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual*, PUEG/Porrúa, México, 1996.

- COOPER, Jennifer, *Fuerza de trabajo femenina urbana en México*, Vol. I y II, Porrúa-UNAM, México, 1989.
- _____, "Cambio tecnológico; organización y resistencia. El caso de las telefonistas", en *Fuerza de trabajo femenina urbana en México*, vol. II, Porrúa-UNAM, México, 1989, 656 pp.
- CORIA, Clara, *El sexo oculto del dinero. Formas de la dependencia femenina*, Paidós, México, 1992, 174 pp.
- CHANT, Sylvia, "Mitos y realidades de la formación de las familias encabezadas por mujeres: el caso de Querétaro, México", en Gayabet Luisa, *Mujer y Sociedad, salario, hogar y acción social en el occidente de México*, Colegio de Jalisco/CIESAS-Occidente, México, 1986, 181-203 pp.
- DALLA COSTA, Mariarosa, *El poder de la mujer y la subversión de la comunidad*, Siglo XXI, México, 1975, 103 pp.
- DE OLIVEIRA, Orlandina y Brígida García, *Trabajo femenino y vida familiar en México*, CES/EI Colegio de México, México, 1994, 301 pp.
- DE OLIVEIRA, Orlandina, *Las familias mexicanas*, Comité Nacional Coordinador para la IV Conferencia sobre la Mujer, CONAPO/FNUAP, México, septiembre, 1995.
- Declaración de la Conferencia Internacional de Educación de Adultos V, CONFINTEA V. Hamburgo, 1997.
- DÍAZ, Ximena, *Talleres productivos de mujeres. De la organización social a la microempresa*, Santiago de Chile, CEM, 1990.
- DIF, Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia, *La perspectiva de género: Una herramienta para construir equidad entre mujeres y hombres*, México, DIF, 1997.
- FAVELA, Alejandro, et. al., *Organizaciones civiles: una propuesta para lograr su consolidación*, Colección Extensión Universitaria, UAM, Plaza y Valdés, México, 2003.
- FERNÁNDEZ, Ana María, *Mujeres empresarias. Educación y rentabilidad en la empresa social*, GEM, México, 1995, 204 pp.

- FRIEDLANDER, Eva (ed.), "Miremos al mundo a través de los ojos de la mujeres" en *Foro de ONG's, sobre la mujer. Beijing, 1995*, ONU, México, 1996.
- FRIEDMAN, Georges y Pierre Naville, *Tratado de sociología del trabajo*, FCE, México, 1961.
- GALINDO, Jesús, *Sabor a Ti. Metodología cualitativa de la investigación social*, Universidad Veracruzana, México, 1997.
- _____, "Metodología, métodos y técnicas. Encuentro de subjetividades, Objetividad descubierta: la entrevista como encuentro de trabajo etnográfico", en *Revistas de Estudios sobre Culturas Populares Contemporáneas*, Vol. I, Núm. 3, Universidad de Colima, México, 1987.
- GARCÍA, Brígida y Orlandina de Oliveira, "Jefas de hogar y violencia doméstica", en *Revista interamericana de sociología*, No. 243, mayo-diciembre, México, 1992.
- GARCÍA, Carlos, "Corporativismo y transición democrática", en *Corporativismo, democracia y transición*, Cuadernos del seminario, Tomo III, Instituto de Estudios Educativos y Sindicales de América y Confederación de Educadores Americanos, SNTE, México, 1997.
- GEERTZ, Clifford, *Interpretación de las Culturas*, Gediso, Barcelona, 1996.
- GEM (Grupo de Educación Popular con Mujeres), *Construyendo un nuevo poder. Centros regionales de capacitación para la mujer*, GEM, México, 1999, 374 pp.
- GERMAINE, Borcelle "La igualdad de oportunidades para las jóvenes y las mujeres en *La enseñanza técnica, la formación profesional y el empleo*, UNESCO/Serbal, París, 1983.
- GILBERT, Madeline y Viviane Isambert, "Distribución por sexo", en Georges Fiedmann y Pierre Naville, *Tratado de sociología del trabajo I*, FCE, México, 1997, 446 pp.
- GIMTRAP, *Las mujeres en la pobreza*, Gimtrap/El Colegio de México, México, 1994, 393 pp.
- GONZÁLEZ, Soledad, *et. al., Mujeres, migración y maquila en la frontera norte*, El Colegio de México, México, 1995.

- GONZÁLEZ DE LA ROCHA, Mercedes, "De porqué las mujeres aguantan golpes y cuernos: un análisis de hogares sin varón en Guadalajara", en Gayabet Luisa, *Mujer y Sociedad, el salario, hogar y acción sociales en el occidente de México*, Colegio de Jalisco/CIESAS Occidente, México, 1985.
- GONZÁLEZ GONZÁLEZ, Marisa, *Impacto de la crisis 1993-1995. Estadísticas sobre el mercado de trabajo femenino*, IIE/ UNAM, México, 1997.
- GONZÁLEZ MARÍN, Ma. Luisa, "El sector informal; trabajo femenino a domicilio", en *Momento económico*, núm. 91, IIE/ UNAM, México, mayo - junio 1997.
- GUZMÁN, Virginia et al, *Una nueva lectura: Género en el desarrollo*, Entre Mujeres Flora Tristán, Lima, Perú, 1991, 428 PP.
- H. COASE, Ronald, "The Nature of Firm", en *Económica*. Vol. 4, México, 1937.
- INEGI, *Encuesta nacional de empleo*, INEGI, México, años 1995 a 2000.
- _____, *Mujeres y hombres en México*, INEGI, México, 1997.
- _____, *Mujeres y hombres en México*, INEGI, México, 2002.
- INEGI, UNIFEM, *La mujer mexicana: un balance estadístico al final del siglo XX*, INEGI/UNIFEM, México, 1993.
- JAEKES, Susan, *La mujer y la economía mundial, Siglo XXI*, México, 1987, 205 pp.
- LAMAS, Marta, "Usos, dificultades y posibilidades de la categoría 'género'", en Lamas Marta (comp.), *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual*, Porrúa/PUEG, México, 1996.
- _____, "La antropología feminista y la categoría género", en *Nueva Antropología. Estudios sobre la mujer: problemas teóricos*, Num. 30, CONACYT/UAM, México, 1986.
- _____, *Igualdad de oportunidades y acción afirmativa en el ámbito laboral: experiencias en algunos países*, Mimeo, México, 1995.
- LEAL, Juan Felipe, *México: Estado, burocracia y sindicatos*, Centro de Estudios Latinoamericanos/FSPyS-UNAM/El Caballito, México, 1976.
- LEÑERO OTERO, Luis, "Las familias y sus respuestas organizacionales ante la crisis", en *La familia: investigación y política pública*, UNICEF/DIF/El Colegio de México, México, 1996.

- LOBSTEIN, Jacques, "Estructura y organización de la empresa", en Friedmann, Georges y Pierre Naville, *Tratado de sociología del trabajo II*, FCE, México, 1961, pp. 47-69.
- LÓPEZ BARAJAS, Izazola Conde, *La jefatura femenina de hogar*, INEGI/UNIFEM, México, 1995, p. 23.
- LYCETTE y White, "Acceso de la mujer al crédito en América Latina y el Caribe", en Margarite Berger y Buvinic Mayra (comp.), *La mujer en el sector informal. Trabajo femenino y microempresas en América Latina*, Nueva Sociedad, Quito, Ecuador, 1988, 374 pp.
- Mc. KEAN, Cressida S, "Empresas pequeñas y microempresas. Su eficacia e implicaciones para la mujer", en Berger y Buvinic, *La mujer en el sector informal*, Nueva Sociedad, Quito, Ecuador, 1988.
- MILLER, Delbert y David Mc. Kay, *Desing and Social Measuremeat*, Handbook, Research, New York, 1960.
- MOLLY, Pollack y Clara Jusidman, *El sector informal urbano desde la perspectiva de género. El caso de México*, CEPAL/Mimeo, México, 1994, 53 pp.
- MORENO, Monserrat, *Como se enseña a ser niña en la escuela*, Instituto de la Mujer/Ministerio de Cultura /Icaria, Barcelona, España, 1986.
- MOSER, Caroline. "Planificación de género en el tercer mundo: Enfrentando las necesidades prácticas y estratégicas de género", en Virginia Guzmán, *et. al.*, *Una nueva lectura: Género en el desarrollo*, Ediciones entre mujeres Flora Tristán, Lima, Perú, 1991.
- MUTUAC-MAS, *Manual. Guía de autoestima y liderazgo para la mujer emprendedora*, MUTUAC-MAS, México, 1997.
- _____, *Manual. Plan de negocios para la mujer emprendedora*, MUTUAC-MAS, México, 1998.
- _____, *Presentación de Mujeres Trabajadoras Unidas, A. C.*, MUTUAC-MAS, México, 1994.
- NGUYEN, Chau Minh, "La inclusión de cuestiones de género en el programa del Banco Mundial" en Eva, Friedlander (Ed.), *Miremos al mundo a través de los ojos de la mujeres. Foro de ONG's, sobre la mujer. Beijing, 1995*, ONU, New York, 1996.

- NIETO, Dulce María, "Política educativa y equidad en la formación de recursos humanos", en *Más y mejores empleo para las mujeres en México. Memoria del Seminario Nacional Tripartita para el análisis del plan de acción*, OIT/SG/SRE, STyPS, PRONAM, México, 1998.
- ONU, *Conferencia Mundial de la Mujer*, ONU, Beijing, 1995.
- ORBACH, Susie y Luise, Eichenbaum, *Agridulce: El amor, la envidia y la competencia en la amistad entre mujeres*, Grijalbo, México, 1988, 232 pp.
- ORNELAS, Carlos, *El sistema educativo mexicano: La transición de fin de siglo*, FCE, México, 1995, 371. pp.
- PEDROCHE, Juana María, *Capacitación, actividades empresariales y profesionales*, Comité Nacional Coordinador para la IV Conferencia Mundial de la Mujer, Beijing, CONAPO/FNUAP, México, Septiembre de 1995.
- Plataforma de Acción de El Cairo: 1994.
- PLIEGO, Fernando (coord.), *Panorama de las organizaciones no gubernamentales en la ciudad de México*, UNAM, México, 2001, p. 106.
- PODER EJECUTIVO FEDERAL, *Alianza para la igualdad. Programa Nacional de la Mujer. 1995-2000*, Secretaría de Gobernación, México, 1996, 113 pp.
- PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA, *Programa Nacional de la Mujer 1995-2000*, 2003, México.
- _____, *Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000*, 2003, México.
- RAMÍREZ BAUTISTA, Elia (Comp.), *Trabajo femenino y crisis en México. Tendencias y transformaciones actuales*, UAM, México, 1990, 322 pp.
- REPEM-UNIFEM, *Mujeres y tecnologías alimentarias*, REPEM/UNIFEM, Lima, Perú, 1994.
- REYES PRUNEDA, Pablo, "Política laboral y equidad de género", en *Más y mejores empleo para las mujeres en México. Memoria del Seminario Nacional Tripartita para el análisis del plan de acción*, OIT/SG/SER/STyPS/PRONAM, México, 1998.

- REYGADAS ROBLES, Rafael, *Abriendo veredas: Iniciativas públicas y sociales de las redes de organizaciones civiles*, Convergencia de Organismos Civiles por la Democracia, México, 1998.
- SALAZAR, Luis, "El futuro del sindicalismo", en *Corporativismo, democracia y transición*, Cuadernos del seminario, Tomo III, Instituto de Estudios Educativos y Sindicales de América y Confederación de Educadores Americanos, SNTE, México, 1997.
- SALLES, Vania y Rodolfo Tuirán "Vida familiar y democratización de los espacios privados", en *La familia: investigación y política pública*, UNICEF/DIF/El Colegio de México, México, 1996.
- SARAVÍ, Gonzálo A., *Participación de la mujer en el mercado de trabajo en México: situación, enfoques y perspectivas*, Fundación Friedrich Ebert Stiftung, México, 1997.
- SAURI RIANCHO, Dulce María, "Presentación del plan de acción 'Más y mejores empleos para las mujeres en México'", en *Más y mejores empleos para las mujeres en México. Memoria del Seminario Nacional Tripartita para el análisis del plan de acción*, OIT, SG, SRE, STyPS, PRONAM, México, 1998.
- _____, Ponencia en el Foro-Taller *Mujeres, oficios no tradicionales y microempresas*, México, noviembre, 1997.
- SCOTT, Joan W., "El género: una categoría útil para el análisis histórico", en Marta Lamas, (comp.), *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual*, PUEG/Porrúa, México, 1996.
- SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, *La mujer y el trabajo en México. Antología*, STyPS, México, 1986, 346 pp.
- SEP, *México Jomtiem +10. Evaluación Nacional de Educación para todos*, SEP, México, 2000.
- SHULAMITH, FIRESTONE, *La dialéctica del sexo*, Kairós, México, 1973, 307 pp.
- SULLENET, Eveyne, "Igualdad de remuneración entre hombres y mujeres en los Estados de Europa miembros de la CEE", en Elisa, Aventurin, *Las trabajadoras y la sociedad*, OIT, Suiza, 1976.
- TAPIA FONLLEM, Elena, "La experiencia de capacitación y las dinámicas familiares de un grupo de mujeres de la ciudad de México" en Paloma, Bonfil

- S. (coord), *Panorama de la microempresas de mujeres pobres*, GIMTRAP, México, 2000, 65-104 pp.
- _____, "Mujeres en Acción Sindical", en *Revista FEM*, Núm. 170, México, Mayo de 1997.
- _____, *Maternidad y Trabajo*, Tesis de Licenciatura, FSPyS-UNAM, México, 1995.
- TARRÉS, Ma. Luisa, *Las organizaciones del movimiento de mujeres en la reforma política*, Centro de Estudios Sociológicos/El Colegio de México/Mimeo, México, 1996.
- TOURAINÉ, Alain, "Poder y decisión de la empresa", en Friedmann, Georges y Pierre Naville, *Tratado de sociología del trabajo II*, FCE, México, 1961, pp. 9-95.
- UNESCO, *5ª Conferencia Internacional de Educación de las Personas Adultas: La educación de las personas adultas. La declaración de Hamburgo. La agenda para el futuro*, CONFITEA V, Instituto de la UNESCO para la Educación, Alemania, 1997, 56 pp.
- UNIFEM, *¿Cuánto cuesta la pobreza de la mujeres?*, Oficina Regional para México, Centro América y el Caribe, Belice, 1995, 161 pp.
- VENIER, Martha, "Por qué 'apoderar' ", en *Boletín Editorial*, Núm. 67, El Colegio de México, México, Mayo-Junio 1996.
- VILAS, Carlos, "Seis ideas falsas sobre globalización", en Saxe-Fernández, John, *Globalización: crítica a un paradigma*, 2º reimp., UNAM/Plaza&Janés, México, 2002.
- WAINERMAN, Catalina y Zulma Recchini, *El Trabajo femenino en el banquillo de los acusados. La medición censal en América Latina*, Colección Economía y sociedad, Terra Nova, México, 1981, 207pp.

YOUNG, Kate, "Reflexiones sobre cómo enfrentar las necesidades de las mujeres", en Virginia Guzmán, *et. al.*, *Una nueva lectura: Género en el desarrollo*, Ediciones entre mujeres Flora Tristán, Lima, Perú, 1991, pp. 15-53.

ZABLUDOWSKY, Gina, "Hacia un perfil de la mujer empresaria en México", en la Revista *El Cotidiano*, núm. 53, México, 1993, 47-70 pp.

_____, "Mujer, empresa y familia" en Grabinsky, Salo, *Mujeres y sus empresas*, México, 1993, 111-153 pp.

_____, *Las mujeres empresarias en México. Una fuerza económica emergente*, UNAM, México, 1998.

ENTREVISTAS

CASTELLANOS, Elsa, Directora de la Escuela de Formación para Mujeres en Oficios no Tradicionales de su Sexo (EMONT) de MUTUAC-MAS. México, 1998.

VILLAESCUSA, María Elisa, Presidenta de MUTUAC-MAS, México, 1998.

Y 44 entrevistas a mujeres egresadas de la EMONT, durante 1998.