

**Universidad Nacional Autónoma de México
Facultad de contaduría y administración
Programa Único de Especializaciones en Ciencias
de la Administración**

Deconstruyendo a las empresas en México con el feminismo

T e s i n a

Que para obtener por el grado de:

Especialista en: Alta Dirección

Presenta:

Brenda Barajas Reyes

Tutor:

**Dr. Luis Alberto Gómez Alvarado
Facultad de contaduría y administración
División de estudios de posgrado**

Ciudad de México, Abril de 2023



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

“El problema de la mujer siempre ha sido un problema de hombres”.

Simone De Beauvoir, filósofa, profesora, escritora y activista feminista francesa

“Cuántas mujeres olvidadas porque ni siquiera ellas mismas pudieron, pueden o podrán decir 'esta boca es mía', 'este cuerpo es mío', 'esto es lo que yo pienso'”.

Virginia Wolf, escritora británica, destacada figura del feminismo internacional

“Feminismo” es noción radical de que las mujeres son seres humanos

Cheris Chramarae, académica estudios y comunicación de la mujer

Si todos los hombres nacen libres, ¿por qué las mujeres nacen esclavas?

Mary Astell, filósofa, escritora feminista y retórica inglesa

Mi silencio no me protegió. Tu silencio no te protegerá

Audre Lorde, escritora afroamericana, feminista y activista por los derechos civiles

Una persona feminista es cualquiera que reconozca la igualdad y la plena humanidad en mujeres y hombres.

Gloria Steinem, periodista, escritora y defensora de los derechos de la mujer

No estoy aceptando las cosas que no puedo cambiar, estoy cambiando las cosas que no puedo aceptar.

Angela Davis, activista política

“Con agradecimiento eterno para las mujeres que pelearon por los derechos que disfruto hoy”

Amalia Esquivel

Índice

1. Planteamiento del problema
2. Objetivo de la investigación
3. Hipótesis
4. Metodología
5. Marco Teórico
6. Capítulo 1. La violencia y desigualdad de género en México a través de los años
 - 6.1 La cultura patriarcal en México
 - 6.2 El feminismo en México
 - 6.3 Sufragio efectivo, pero no femenino
 - 6.4 “Liberación femenina”
7. Las organizaciones desde la perspectiva de género
 - 7.1 Teorías organizacionales
 - 7.2 La teoría feminista
 - 7.3 El patriarcado como sistema de dominación
 - 7.4 El género
8. La desigualdad de las mujeres en datos
 - 8.1 Tasas de inactividad
 - 8.2 Precariedad Laboral
 - 8.3 Escolaridad
 - 8.4 Inseguridad y acoso
 - 8.5 Maternidad
 - 8.6 Brecha salarial
 - 8.7 Feminización de sectores
 - 8.8 Acoso laboral
9. Y ahora ¿Qué hacemos?
10. Conclusiones
11. Bibliografía

Planteamiento del problema

La historia de las mujeres ha sido marcada con injusticia, opresión y falta de libertad. Ha sido una historia llena de luchas por derechos básicos, en donde podríamos pensar que la generación actual es afortunada

A lo largo de la historia, la vida de las mujeres ha sido de injusticia y de falta de libertad. Pasada la época de lucha por los derechos básicos y alcanzado el estatus de ciudadanas, en lo que se pensaría, gozamos del derecho pleno, podría pensarse que las mujeres occidentales en el siglo XXI somos afortunadas porque, finalmente, alcanzamos la igualdad. No obstante, sin menospreciar todos los logros en materia de igualdad de género, no debemos dejarnos llevar por esta ilusión de igualdad pues numerosos datos dan muestra de la desigualdad a nivel salarial, de representación en política, ciencia, etc.

Si en el siglo XIX las barreras en forma de leyes eran definidas y concretas, en la actualidad la desigualdad adopta formas un tanto difusas que se vuelven difíciles de identificar de las relaciones de la esfera pública y la privada.

En efecto, en muchos ámbitos en general ya no peleamos con ejemplos claros de opresión, concretos y sólidos, como eran la falta de derechos al voto o a la propiedad, a enfrentarnos a unas barreras complejas que llamamos brechas salariales o desigualdad de género, nos podemos dar cuenta de la ambigüedad de lo que estamos viviendo

Objetivo de la investigación

Esta tesina empieza desde un ejercicio de análisis ante una experiencia que les da estructura a mis vivencias, ser mujer. Mi intención partiendo de ese punto de vista es darle respuesta a una pregunta deconstruyendo las bases que la forman y quizás, llegando a una conclusión para aportar una propuesta de cambio que resulte provechosa.

Como licenciada en administración, me he vuelto consciente de como todos y cada uno de nosotros está condicionado no solo por su pasado, si no por su entorno social, lo que me hace cuestionarme que tan objetivo puede ser nuestro punto de vista, por más que este basado y fundamentado en información dura y fría, que tanto influyen nuestros puntos de vista y nuestro contexto

Es por eso por lo que esta investigación me gustaría basarla en conocimientos, pero también en experiencias, no solo mías, si no de otras mujeres, en donde podemos exponer el sentir de pertenecer a una minoría muy clara en México y la discriminación e injusticia que existe para las mujeres en las empresas de este país

Más allá de que existen datos y factores concretos que prueban esta desigualdad y discriminación, me gustaría analizar cuál es la ideología que lo sustenta, lo propicia y lo apoya

Durante mi trayectoria profesional, he trabajado en un área mayormente dominada por los hombres, Finanzas y aunque tengo que reconocer que la presencia de las mujeres cada vez es más evidente y fuerte, no podemos dejar de reconocer las desigualdades que existen en los negocios y me atrevería a mencionar que en cualquier actividad social

Me considero una feminista, blanca, de clase media, sin ninguna discapacidad, con estudios superiores, heterosexual y cisgénero; pertenezco a un llamado tipo de “normalidad” que, desde una perspectiva, puede considerarse privilegiada.

Sin embargo, ninguna de esas categorías me define esencialmente como persona, porque las entiendo como categorías que me han sido asignadas y que ni siquiera me he ganado. No creo que exista una esencia femenina, porque somos personas que debemos poder construir individualmente nuestra postura en este mundo

Hipótesis

La hipótesis de esta investigación es que las causas de la desigualdad en las empresas mexicanas en temas de género van mucho más allá de los hechos actuales, si no del poder que se ejerce sobre las mujeres desde la construcción del

rol que ejercemos y hemos ejercido a lo largo de los años en esta sociedad y por ende en las empresas

Metodología

Jaques Derrida, filoso francés y una de las principales figuras asociadas con el posestructuralismo y la filosofía posmoderna que desarrollo en análisis de la deconstrucción, menciona que esta debe ser catalogada como una estratégica, no es una filosofía ni una doctrina, más bien se busca reorganizar el pensamiento occidental criticando el mismo desde las desigualdades y contradicciones que lo rodean

La teoría feminista ha encontrado en el posestructuralismo una metodología de análisis que permite romper con la racionalidad de lo que ya está establecido por parte de la sociedad, es decir para esta teoría, las categorías como sexo, género y orientación son categorías complejas que comprenden procesos de construcción y por ende no son definitivas

En general, el término **deconstrucción** viene de la intención y cuestionamiento de las estructuras establecidas y la intención de deshacer lo ya establecido mas no destruirlo, si no comprenderlo.

Es por lo que este término se escucha mucho cuando se trata de feminismo, pero si miramos el ámbito empresarial, encontramos autores que hablan de como deconstruir puestos, deconstruir marcas, deconstruir empresas en temas de igual, inclusión y equidad.

Es por eso por lo que la deconstrucción como metodología busca analizar cuál es el conflicto que muchas veces se pretende negar y adoptar una postura de este

Marco Teórico

En el marco teórico se busca revisar las empresas desde una teoría social que plantea un diálogo entre la búsqueda de igualdad y reconocimiento de las personas que ocupamos el espacio empresarial

Se busca que aquello común que todas las personas buscan tener es su derecho a tener una buena vida para lo que deben estar cubiertas aquellas necesidades que sostienen la vida.

Eso impulsa una posición donde se piense en unos rasgos comunes, lo más inclusivos posible a todas las personas, pero abierta a una continua revisión

A su vez, las circunstancias concretas exigirán revisar esas posiciones de origen. Igual que las empresas hegemónicas han podido adaptar sus bienes y servicios a diferentes perfiles de consumidores siguiendo la lógica capitalista de vender más, deben ser capaces de adaptarse a diferentes perfiles de trabajadores y grupos de interés en general según la lógica de la sostenibilidad de la vida.

La defensa liberal y patriarcal de la igualdad ha tratado de homogeneizar a las personas, teniendo como referente a su sujeto político abstracto (hombre, adulto, autónomo, etc..).

Esa homogeneidad se materializa en principios y normas generales, pero paradójicamente deviene en un mecanismo generador de grandes desigualdades precisamente por invisibilizar y no reconocer las diferencias. El reto pues es alcanzar la igualdad desde el pleno reconocimiento de la diversidad, y, por tanto, huyendo de cualquier intento de homogenización

CAPITULO 1. La violencia y desigualdad de género en México a través de los años

La desigualdad y violencia de género en México siempre ha existido, hemos escuchado frases a lo largo de los años que sustentan la misma como un componente social importante. Según el gobierno de México, en un artículo titulado *“Frases sexistas que hombres y mujeres debemos dejar de decir”*, menciona que una de las más populares es “Ese trabajo es de hombres”. (Gobierno de México, 2021)

Históricamente las mujeres han sido asociadas con actividades y comportamientos tales como la maternidad, el cuidado, el hogar y la familia, mientras que los hombres son asociados a la parte productiva y de liderazgo

Pero ¿cómo fue que llegamos a esa asignación de roles que nos han llevado a la desigualdad que existe hoy?

La primera persona a la que se le atribuye el concepto de género es Gayle S. Rubín, una antropóloga estadounidense que define el género como *“una división de los sexos socialmente impuesta”* (Gayle Rubín, 1975)

Según Marta Lamas, antropóloga mexicana y profesora de la Universidad Nacional Autónoma de México adscrita al Centro de Investigaciones y Estudios de Género, *“es lo que la sociedad considera lo “propio” de los hombres y lo “propio” de las mujeres”* (Lamas, Marta, 2002)

La cultura patriarcal en México

Existe una cultura patriarcal en México que pone en desventaja a las mujeres con relación a los hombres. En el libro “La Guerra más larga de la historia, 4000 años de violencia contra las mujeres” se pregunta “¿Dónde comenzó todo? ¿En qué punto se encuentra el origen que causó las diferencias de sexo y la opresión del género femenino por parte del masculino? (Reverte, Isabel M. Venegas, Margó, 2019)

Gerda Lerner en “La creación del Patriarcado” menciona “que la premisa de esta surge de la capacidad reproductiva, en donde por muchos años se ha señalado que el principal objetivo de las mujeres es la maternidad catalogando como desviadas a aquellas mujeres que tenían ambiciones diferentes” (Lerner, Gerda, 1986)

También menciona que “La primera forma de patriarcado comenzó desde el estado arcaico, en donde la organización básica, es la familia. De ahí que también, el desarrollo del sedentarismo, con la agricultura, se impulsara la superioridad de los hombres sobre las mujeres” (Lerner, Gerda, 1986), las cuales inclusive podrían fungir como tipo de cambio para matrimonios arreglados o intercambiadas como si fueran un producto mas

Otra de las teorías que pueden dar respuesta a la pregunta, es la teoría de la superioridad física, en donde se menciona el sesgo androcéntrico, como una justificación de la superioridad biológica de hombres frente a mujeres.

Entonces entendemos que la desigualdad empieza porque las mujeres recibimos una asignación directa de trabajo doméstico, de maternidad y de reproducción, por nuestras condiciones biológicas, la cual no fue aceptada, ni cuestionada o negociada

En México, el feminismo puede verse como una moda, un movimiento reciente en donde para entender los estereotipos, debemos entender la historia y cultura mexicana, en donde muchos factores, como la religión, han dificultado el desarrollo femenino y favorecen su sometimiento

El feminismo en México

El feminismo es una doctrina social en donde se busca la igualdad y equidad de género que, dependiendo de la autora y la época, pueden incluir o diferenciarse de otras definiciones pero que en esencia son lo mismo, y así como podríamos citar el discurso de Chimamanda Ngozi en las Naciones Unidas, podríamos citar la letra de la canción “Flawless” de Beyoncé para llegar a una misma conclusión

Muchos mencionan en inicio del feminismo a la revolución francesa, con Olympe de Gouges, en donde como respuesta a la declaración de los derechos del hombre y ciudadano, creo la declaración de la mujer y ciudadana, mencionando *“Las madres, las hijas y las hermanas, representantes de la nación, piden ser constituidas en Asamblea Nacional. Considerando que la ignorancia, el olvido o el desprecio de los derechos de la mujer son las únicas causas de las desgracias públicas y de la corrupción de los gobiernos, han resuelto exponer en una solemne declaración los derechos naturales, inalienables y sagrados de la mujer”* (de Goude, Olympe, 1791)

Patricia Galeana, menciona en su libro “La historia del feminismo en México” como la conquista española estableció una cultura de intolerancia basada en el dogma religioso, el cual ha prevalecido durante 500 años. Incluso cuando la independencia de México, junto con el concepto de libertad fueron utilizados, se excluye parte de la libertad de género en este discurso

“Es hasta que liberales como Valentín Gomez Farias, Sebastián Lerdo de Tejada y Benito Juarez, consideraron la necesidad de abrir instituciones para la educación de mujeres. Después poco a poco, las mujeres fueron teniendo acceso a la educación superior, siendo Margarita Chorné la primera mujer que en México tuvo un título profesional, como dentista en 1886” (Galena, Patricia, 2017)

A partir de ese momento en el que se tuvo acceso a la educación universitaria, surgieron más mujeres a favor de la liberación femenina, como Laureana Wright con su artículo “La emancipación de la mujer por medio del estudio” (Wright, Laureana, 1891)

“Desde los primeros días del mundo pesó sobre la mujer la más dolorosa, la más terrible de las maldiciones: la opresión. Y era preciso que así sucediera, pues el hombre que se ha dado el pomposo título de “Señor de todo lo creado”, no podía conformarse con subyugar a todas las demás especies vivientes; era preciso que subyugase también a la suya, que redujese un cincuenta por ciento de su raza a cero, y este cincuenta, por la razón de la fuerza, debía ser la mujer”

Wright también fundó en 1884 “Las hijas de la Anáhuac” que sería la primera revista feminista de México en donde informaban sobre los avances de movimientos sufragistas en estados unidos

También, grupos revolucionarios de mujeres encabezaron movimientos sindicalistas desde finales XVIII como las saraperas en Puebla o las cigarreras de la Ciudad de México

En los primeros años del siglo XIX, existieron aún más revistas y grupos dirigidos, gestionados y encabezados por mujeres. En Morelia, Michoacán, apareció el periódico “La mujer mexicana”

Sufragio efectivo, pero no femenino

Laura N. Torres, Eulalia Guzmán, Hermila Galindo y Luz Vera fundaron la Sociedad Feminista Admiradoras de Juárez en la Ciudad de México en donde su propósito era difundir las ideas sobre la emancipación de la mujer. Esta sociedad demandó desde 1906 el derecho al voto femenino

Ante la insistencia de Porfirio Díaz de perpetuarse en el poder, en vísperas de las elecciones de 1910, se multiplicaron los clubes femeninos antirreeleccionistas a lo largo del país.

Las manifestaciones organizadas por las sufragistas fueron reprimidas por la policía porfirista, como la realizada en el barrio de Santa Julia, teniendo como resultado la muerte de nueve mujeres y muchas heridas.

Una vez proclamado el Plan de San Luis Potosí, en el que Francisco I. Madero invitó a tomar las armas contra el dictador, las mujeres tuvieron un papel fundamental.

Al calor de la lucha revolucionaria, surgió el movimiento sufragista. Las antirreeleccionistas exigieron el voto al antirreeleccionista Emilio Vázquez Gómez. Al triunfo de la Revolución Maderista, en mayo de 1911 varios centenares de mujeres solicitaron al presidente interino Francisco León de la Barra su derecho a votar, bajo el argumento de que éste no estaba excluido por la Constitución de 1857,

ya que la carta magna no se refería al sexo de los votantes. Se hizo caso omiso de su reclamo.

“También el sinaloense Salvador Alvarado como gobernador de Yucatán, impulsó importantes cambios, además de proporcionar empleo a las mujeres en la administración pública, logró que el servicio doméstico fuera remunerado, amplió los presupuestos para la educación femenina y reformó el Código Civil estatal para que las mujeres solteras gozaran de los mismos derechos que los hombres” (Galeana, Patricia, 2017)

Alvarado organizó el Primer Congreso Feminista del 13 al 16 de enero de 1916 en la ciudad de Mérida. En la convocatoria señaló: “Es un error educar a la mujer para una sociedad que ya no existe, habituándola a que, como en la antigüedad, permanezca recluida en el hogar”

Al Congreso feminista de Mérida asistieron 617 delegadas en donde Hermila Galindo se había pronunciado desde 1906 en contra de las teorías de sumisión de la mujer y en pro de sus derechos jurídicos. En su ponencia “La mujer del porvenir”, Hermila planteó la igualdad intelectual entre la mujer y el hombre. Ese mismo año Hermila Galindo, entonces secretaria de Venustiano Carranza.

Las mujeres participaron en la revolución mexicana, pero, así como en la revolución francesa, las recompensas fueron pocas. Fue hasta el 17 de octubre de 1953, una vez superado el trámite legislativo que el presidente Ruiz Cortines promulgó las reformas constitucionales para que las mexicanas gozaran del derecho al voto. Mi abuela paterna tenía 26 años

Mi abuela paterna es una mujer fuerte, nacida en 1927, en la Ciudad de México, estudio hasta 3ro de primaria y tuvo a su primero hijo a los 23 años. Crio a 7 hijos prácticamente sola, ya que mi abuelo viajaba mucho por su trabajo. Fue costurera muchos años

Mi abuela materna es una guerrera, nacida en 1947, en Sasamulco, Guerrero, no tuvo ningún grado de estudios y se embarazó a los 16 años, mi abuelo tenía 30.

Tuvo 6 hijos. Llegó a la Ciudad de México muy joven, y se ha desempeñado como trabajadora doméstica desde entonces

Ambas, violentadas, ambas, reprimidas

Mi mamá nació en 1969, en la Ciudad de México, universitaria egresada de la Escuela Bancaria y Comercial, empezó a trabajar desde los 11 años de manera informal (trabajadora doméstica, costurera, etc.). Se casó a los 25 años, se embarazó a los 27 años.

“Desde siempre, de una u otra forma, siempre me he sentido violentada, cuando trabajaba en un comedor industrial a los 15 años, con obreros, me sentía agredida hasta en la forma en la que te miraban, recuerdo que me tenía que salir por otra puerta, porque me daba miedo. Ahí estaban esperándonos”

“Mi mamá siempre nos educó de que no podíamos permitir que los hombres se acercaran porque nos harían daño”

“Llegue a tener muy pocos amigos, tenía 10 años y uno de ellos me jaloneo porque me quería besar, así que como no creer en lo que decía mi mamá”

Rocío, 53 años

“Liberación femenina”

La década de los años setenta fue importante para el feminismo y los derechos de las mujeres. En 1973 el gobierno de Luis Echeverría presentó un proyecto para una nueva Ley General de Población, en el que se reconocía al aborto como un problema social

Con el anuncio de la declaración del Año de la Mujer proyectado para 1975, y la designación de la Conferencia Mundial de la Mujer en la Ciudad de México, el gobierno mexicano planeó poner a hombres y mujeres en el mismo plano jurídico, a fin de que hubiera concordancia entre el discurso y las leyes.

Por ello, el 31 de diciembre de 1974, se reformó el artículo 4o. constitucional, estableciendo: *“El varón y la mujer son iguales ante la ley. Ésta protegerá la*

organización y el desarrollo de la familia. Toda persona tiene derecho a decidir de manera libre, responsable e informada sobre el número y espaciamiento de sus hijos”.

Durante la década de los años ochenta hubo por vez primera una secretaria de Estado, una candidata a la Presidencia y una senadora de oposición.

En este periodo tuvo lugar la proliferación de organizaciones feministas: en 1984 se creó el Foro Nacional de Mujeres, integrado por el Colectivo Revolucionario Integral, Mujeres de México, Unión Nacional de Mujeres Mexicanas, CIDAL y Madres Libertarias

Durante la insurrección armada de indígenas y campesinos del Ejército Zapatista de Liberación Nacional (EZLN) en enero de 1994 en Chiapas, las mujeres indígenas participaron activamente en el movimiento. En la Primera declaración de la Selva Lacandona, de diciembre de 1993 se incorporaron sus demandas en la Ley Revolucionaria de Mujeres.

En ella se establece su derecho a trabajar y recibir un salario justo; a decidir el número de hijos que quieran tener; a participar en los asuntos de la comunidad y ocupar cargos; a gozar de atención primaria en su salud y alimentación; el derecho a la educación; a elegir a su pareja y a no ser obligadas a contraer matrimonio. Determina también que ninguna mujer podrá ser golpeada o maltratada físicamente ni por familiares ni por extraños y que los delitos de intento de violación y violación serán castigados severamente.

No obstante, esos avances, en 1993 se dio la primera serie de feminicidios en Ciudad Juárez. En ese año fue uno por mes. En 1994 hubo otros 11 asesinatos.

En un principio estos crímenes fueron minimizados: se dijo que las víctimas eran prostitutas, como si al serlo dejaran de ser seres humanos. Cuando quedó demostrado que eran mayoritariamente trabajadoras de las maquiladoras, se justificó su muerte porque tenían muchos novios, iban a bailar, usaban minifalda, o salían solas en la noche.

Fue hasta que una maestra de catecismo fue asesinada, que con la presión de la Iglesia se cambió el discurso discriminatorio y el gobierno estatal abrió una Agencia Especializada en Delitos Sexuales en 1995. No obstante, los feminicidios continuaron. Las víctimas correspondían a mujeres y niñas entre 9 y 25 años en donde antes de ser asesinadas eran violadas y torturadas

La primera víctima contabilizada fue la niña Alma Chavira Farel, en enero de 1993. Tenía 13 años

En junio de 1996 México ratificó la Convención Belém do Pará. Como consecuencia de ello, se aprobó en julio la Ley de Asistencia y Prevención de la Violencia Familiar en el Distrito Federal, y un año después se tipificaron como delitos a escala federal: la violencia familiar y la violación en el matrimonio.

Estas acciones fueron producto de las recomendaciones de la ONU y constituyeron la plataforma inicial para que mujeres mexicanas tuvieran acceso a una vida libre de violencia ya que los feminicidios de Juárez han recibido atención internacional debido a su grado de violencia e inacción del gobierno para tomar acciones al respecto

En el libro de Lydia Cacho "Rebeldes y Libres" menciona que muchas de las personas entrevistadas pueden encontrar el feminismo como un concepto nuevo y propio únicamente de nuestra generación, cuando realmente los abusos y la lucha nos persiguen generaciones atrás. (Cacho, Lydia, 2023)

CAPITULO 2. Las organizaciones desde la perspectiva de genero

Al ser licenciada en administración, conozco algunas de las teorías organizacionales, desde la teoría clásica con Weber o la neoclásica con Druker y el común denominador que encuentro en las mismas es que dejan a un lado la perspectiva del genero

Teorías organizacionales

Las teorías de la organización al igual que las de la empresa, parten de las ideas de la teoría clásica de la economía, pero, bajo la influencia de otras ciencias, conciben las empresas como realidades sociales. Las empresas pasan a ser una construcción social política y económica mucho más compleja.

Cuatro son los elementos objeto de estudio de la teoría de la organización comenta G.R Jones en “Organizational Theory, Design, and Change”:

- a) **La estructura**, que es el sistema formal de relaciones de tarea y autoridad que define cómo las personas coordinan sus acciones y usan los recursos para alcanzar los objetivos de la organización.
- b) **La cultura**, que es el conjunto de valores y normas compartidos que controlan las interacciones de los miembros de la organización entre sí y con los proveedores, clientes y otras personas ajenas a la organización.
- c) **El diseño**, que es el proceso mediante el cual los gerentes seleccionan y manejan aspectos de estructura y cultura para que una organización pueda realizar las actividades necesarias para alcanzar sus metas.
- d) Y el **cambio**, que es el proceso por el cual las organizaciones rediseñan sus estructuras y culturas para pasar de su estado actual a algún estado futuro deseado para aumentar su efectividad

La mayoría de estas teorías comparten varios elementos:

1. Las empresas giran alrededor de relaciones contractuales mediante las cuales se mantienen los niveles de poder jerárquico, en los que la autoridad es quien toma las decisiones que los demás deberán obedecer.
2. Conseguir el mayor ingreso posible, con el menor riesgo y trabajo posible

3. La manera de gestionar la competencia para lograr la cooperación en la búsqueda del objetivo común es con incentivos y castigos
4. Reducir los costos de producción al tiempo que aumenta lo que es considerado como costo
5. La relación de la empresa con el entorno es de control intentando predecir el mercado disminuyendo la incertidumbre

La teoría feminista

La teoría feminista liberal es considerada como el punto de inicio de toda teoría feminista moderna, de donde se desglosan la teoría feminista radical, la cual inicio en los años 60s y toma como problemática la subordinación buscando transformar todas las estructuras establecidas desde el patriarcado, las empresas incluidas

En lo que se ha escrito sobre principios y practicas organizacionales se evidencia que la literatura escrita por hombres, para hombres y acerca de los hombres sobre cómo ganar la cooperación de los hombres para lograr a los fines de la organización

En este sentido, esta corriente de pensamiento cuestiona la forma en que se ha construido la literatura en la administración y la posición que se le da a la mujer, evidenciando las situaciones de desigualdad, planteando la posibilidad de crear organizaciones neutrales con relación al sexo y al género, asegurando un adecuado funcionamiento sin producción de desigualdad

Desde los inicios del feminismo radical, se buscaba rechazar todas aquellas herramientas relacionadas con formas masculinas de poder. En el contexto organizacional, se buscó hacer configuraciones que permitieran reflejar valores femeninos, como la igualdad, la comunidad, la participación, entre otros.

El movimiento feminista radical, se enfocó en crear espacios de mujeres para mujeres, a través de organizaciones e instituciones femeninas, donde no existía las estructuras ni los liderazgos, en estos espacios se trató de institucionalizar la igualdad y participación

“Los intentos por crear organizaciones feministas se centraron en proponer una estructura organizacional igualitaria y no jerárquica en la que fuera posible trabajar

de una forma no patriarcal. Sin embargo, la presión sufrida y su consideración de experimentos utópicos les dificultó adoptar la forma democrática radical que deseaban” (Acker, Kathy,1998)

En efecto resulta, muy complejo crear empresas diferenciales cuando la naturaleza de los conceptos y los modelos referentes son androcentrista. Los análisis feministas señalan que las “diferencias de género en las organizaciones son debidas a sus estructuras y no a características de las mujeres u hombres como individuos”.

Mientras las empresas son pensadas como libres de los estereotipos y roles de género y relaciones de poder del patriarcado, “los principios masculinos dominan sus estructuras de autoridad” (R.B. Kanter, 1997)

Se acaban tratando cuestiones como la acumulación de mujeres en los puestos de menos poder en la pirámide organizacional, pero sin abordar las causas de falta de democracia en el trabajo.

También en la lógica organizacional se asume una congruencia entre responsabilidad con el proyecto, complejidad del puesto de trabajo y posición jerárquica. La estructura jerárquica está creada también desde el género porque asume que quienes están comprometidos con el trabajo remunerado están más naturalmente preparados para ejercer responsabilidad y autoridad y, por lo tanto, también más preparados para ocupar puestos más altos y de mayor complejidad. Así, una posición baja supone menos responsabilidad, menos complejidad y será ocupada mayoritariamente por las mujeres.

En definitiva, las teorías organizaciones suelen pensar en las organizaciones como espacios ajenos a estas distinciones de género, sin embargo, los estudios organizacionales feministas dan muestras de que no es así. La actividad empresarial y económica está atravesada por las lógicas patriarcal y capitalista.

Cada una de ellas conlleva relaciones de poder, de género, y económicas, diferentes e independientes, pero en su intersección crean un solo sistema

ideológico que sitúa como atributo central la opresión a las mujeres consideradas como seres inferiores y a cargo del cuidado de la vida.

Estas teorías organizacionales feministas se ocupan de la ideología patriarcal, pero dejan de lado la capitalista en continua interacción con aquella. En efecto, las organizaciones se enmarcan en un sistema ideológico en el que las relaciones de poder se basan tanto en un menosprecio de la mujer, considerándola inferior, como en el olvido de los costes del mantenimiento de la vida siempre en pro de una mayor búsqueda de beneficio monetario.

El patriarcado como sistema de dominación

El patriarcado se define como “la manifestación e institucionalización del dominio masculino sobre las mujeres y niños/as de la familia y la ampliación de ese dominio sobre las mujeres en la sociedad en general”

También se conoce como un sistema de dominación institucionalizado que mantiene la subordinación de las mujeres, respecto a lo que se considera “femenino” y “masculino”

Entendemos que este además de ser un sistema de dominación, es un sistema social, que se crea a partir de dos pilares importantes, las jerarquías sociales y el poder como parte de establecer un estado de dominación

Uno de los aspectos que más me llamo la atención que forma parte del poder que se menciona como pilar del patriarcado es el descubrimiento de la paternidad biológica y el sentimiento de propiedad

Un capítulo de la serie de Netflix “Explained” o “En Pocas Palabras” llamado “**Monogamia**” menciona que una de las principales razones del porque se establece la monogamia como un régimen de conducta es la “propiedad privada” del hombre sobre la mujer y garantizar la continuidad del patrimonio familiar

“Desde una perspectiva social se puede definir a la monogamia como un cúmulo de constructos sociales para poder mantener el orden del orden familiar” (Maria Bello) Explained, Monogamy, 2018

Existen dos teorías respecto a la sexualidad natural humana. La primera es que se mantiene una estrategia mixta, menciona Michel Foucault en su libro “Historia de la Sexualidad” en donde “una pareja de larga duración en la que se concentra el grueso del esfuerzo reproductivo y enlaces esporádicos tanto por parte del hombre como la mujer” (Foucault, Michel, 1997)

Esta se ve enfrentada por Christopher Ryan y Cacilda Jethá en su obra Sex at Dawn en donde se menciona que *“la teoría clásica es incompatible con muchos hechos o que la interpretación que se hace de los mismos no soporta el escrutinio. Así mismo, afirman que una sexualidad de muchos hombres-muchas mujeres fue la práctica más habitual en las sociedades de cazadores-recolectores”*

Varios de los hechos que conforman la sexualidad, se contraponen dependiendo de la teoría que se aborde

Aquí algunos ejemplos:

Hecho	Teoría Clásica	Teoría Ryan-Jethá
Infidelidad universal en matrimonios	Estrategia mixta de reproducción	Estrategia mixta de reproducción
Orgasmo de la mujer lento respecto al hombre, pero múltiple	El orgasmo en la mujer se considera algo accidental, como los pezones en el hombre	El hombre tiene un orgasmo rápido para dejar el camino libre al siguiente hombre.
Dimorfismo sexual*: hombre 20% mayor que la mujer	Leve tendencia a la poligamia	Igual dimorfismo que en bonobos y chimpancés. Los gibones, que son monógamos perfectos, no tienen dimorfismo
Acidificación de la vagina para matar esperma	Protección contra violaciones	Parte fundamental en la competición seminal. La mujer elige qué semen podrá fecundarla
Celos	Mecanismo para evitar que el hombre provea con bienes y servicios a otra mujer, así como para evitar que la mujer de a luz hijos de otro hombre.	La considera cultural y relacionada con las emociones de inseguridad y miedo. En sociedades modernas de cazadores no se observan celos relativos al sexo
Hipergamia*	La mujer prefiere hombres con mayores recursos materiales como parejas	En sociedades de cazadores recolectores la mujer y el hombre viven en una profunda igualdad. La mujer no necesita de un hombre como intermediario para acceder a alimentos y otros recursos.
Monogamia universal	Afirma que todas las sociedades la practican	Sociedades de cazadores modernas no practican en ningún caso la monogamia
Importancia de la paternidad	Los hombres dan mucha importancia a ser el auténtico padre de su hijo	Los hombres de sociedades de cazadores creen en una paternidad diluida entre todos.

****Dimorfismo sexual: Presencia de variaciones morfológicas debido a una presión selectiva actuando de diferente manera en cada sexo (Andersson, 1994)***

Existencia de diferencias fenotípicas, no relacionadas con los órganos sexuales, entre individuos de una misma especie, pero de diferente sexo. (Camargo, 2012)

****Hipergamia: La hipergamia es un término usado en las ciencias sociales para referirse el acto o práctica de buscar pareja o cónyuge de mejor nivel social y/o económico. (Carbonero, 2007)***

Entonces, podemos concluir que el surgimiento de la familia patriarcal la sexualidad tiene un doble significado: como fin reproductivo, aceptada socialmente únicamente del matrimonio, o como fuente de placer solo para los hombres.

Según Salguero en el artículo "Deseo sexual, paternidad y el papel de las instituciones" comenta que "La sexualidad como la reproducción incorporan el carácter relacional, donde están en juego relaciones de poder a partir de los roles y expectativas definidas socioculturalmente para varones y mujeres" (Salguero, 2014)

El genero

Marcela Lagarde comenta que la perspectiva de género surge de la teoría de género la cual se ve ligada de una forma u otra en el escenario cultural del feminismo

Menciona que "El feminismo del siglo XX, nuevo episodio de una historia ya larga presenta la especificidad de haber producido, además de efectos políticos y sociales, efectos en el campo del conocimiento, efectos que se señalan o incluso se institucionalizan bajo la fórmula estudios feministas (pero también estudios sobre las mujeres, estudios femeninos, estudios de género)" (Lagarde, Marcela, 1996)

La perspectiva de género plantea que la opresión de genero llega a obstaculizar la posibilidad de tener una humanidad "diversa y democrática", esta hace referencia a una humanidad en donde hombres y mujeres reconocemos nuestras diferencias, pero así mismo reconocemos la diversidad y democracia que debe existir dependiendo de las condiciones que se tengan

También, permite analizar las características que definen a la mujer y al hombre de forma específica, así como las cosas que los diferencian y los asemejan

Esta analiza las posibilidades vitales de las mujeres en el sentido de sus vidas, cuáles son sus expectativas y oportunidades. También se propone conformar el género como un sujeto social y político, y lo están haciendo al nombrar entre ellas y frente a los otros sus semejanzas, al reconocerse e identificarse en sus diferencias, y al apoyarse y coaligarse para transformar sus opresivas condiciones colectivas de vida, pero también para compartir sus logros y los beneficios que se desprenden de su modernidad.

Hay que considerar que la vida cotidiana, está estructurada sobre las normas de género y el desempeño de cada uno, depende de su comportamiento y del manejo de esa normatividad. Si algo es indiscutible, es el significado de ser mujer o ser hombre, los contenidos de las relaciones entre mujeres y hombres y los deberes y las prohibiciones para las mujeres por ser mujeres y para los hombres por ser hombres.

Las mujeres a lo largo de los años han desarrollado, descubierto y sistematizado cuál es su experiencia siendo mujeres, y entre más avanzamos en el tiempo más alternativas van existiendo, en donde también existen múltiples tipos de propuestas y en una opinión personal esas son la clase de cosas que te cambian, que te hacen agradecer los cambios que ha habido, el hecho de tener opciones, el tener la capacidad de elegir creo que es lo que a las mujeres nos ha hecho tener ganas de luchar aún más, por aquellas que aún no gozan de esa capacidad de elegir o por los aspectos en los que todavía no tenemos voz

CAPITLO 3. La desigualdad de las mujeres en datos

Tasas de inactividad

Según el portal México, ¿Cómo Vamos?, en 1997 (el año en el que yo nació) la brecha de género en los empleos formales era del 50% es decir, por cada 100 hombres, solo existían 50 mujeres incorporadas a los empleos formales.

Si tenemos en cuenta que en 1997 de los 2 millones de infantes que nacieron, el 49% éramos mujeres, por estadística menos de la mitad de nosotras estábamos destinadas a no pertenecer a la fuerza laboral en México

Para 2021, las cifras no han mejorado drásticamente, pues por cada 100 hombres, apenas existen 63 mujeres que han logrado integrarse. Por lo que, en los últimos 24 años, teniendo en cuenta que datos de INEGI muestran que la creación de empleo formal disminuye 1% anualmente, las mujeres enfrentamos mayores dificultades para acceder a empleos

En febrero de 2021, la ENOEN reportó una Tasa de Participación Económica¹ de 56.7% de la población en edad para trabajar, 3.4 puntos porcentuales inferior a la de febrero del año anterior. Cabe destacar que las Tasas de Participación Económica de hombres y mujeres resultaron en 74.3% y 40.9%, respectivamente.

La Población No Económicamente Activa (PNEA) fue de 42.3 millones de personas (43.3% de la población de 15 años en adelante) en febrero de este año, cifra superior en 4 millones de personas a la del mismo mes del año pasado. De la PNEA según sexo, los hombres se ubicaron en 12 millones (25.7%) y las mujeres en 30.4 millones (59.1 por ciento).

Podemos ver que realmente las cifras no han mejorado drásticamente en los últimos años, en sigue existiendo un sesgo en la población económicamente activa

Precariedad Laboral

Ahora, si buscamos los mismos indicadores de pobreza laboral en México, el portal México ¿Cómo Vamos?, muestra que en 2021 el 36% de los hogares en donde la principal fuente de ingresos viene por parte de un hombre, no puede acceder a la

canasta básica con los ingresos obtenidos, en el caso de las mujeres, la brecha aumenta en 5 puntos porcentuales, esto como resultado de la alta participación de estas en los trabajos informales.

Hoy en día tener un trabajo no es significado de escapar de la pobreza. En México y en el mundo tanto hombres como mujeres experimentan la precariedad laboral, bajos salarios y malas condiciones. Sin embargo, las más afectadas también son las mujeres, el portal de OXFAM reporta que las mujeres tienen que trabajar 59 días más al año que los hombres para ganar lo mismo

Si consideramos que uno de los principales objetivos de la ONU en materia de desarrollo sostenible es poner fin a la pobreza por lo menos en un 20% de la población total, considero que podemos encontrar que uno de los problemas es que la pobreza ha sido feminizada, ya que este fenómeno genera un círculo vicioso en donde es complicado salir de la situación de pobreza y esta misma genera más pobreza, ya que las mujeres reciben menos salario y tienen menos posibilidad de acceder al mercado laboral

Las mujeres en situación de pobreza cargan con un peso en donde se ve perjudicado su bienestar físico, psicológico, satisfacción, metas e inclusive relaciones personales

4.3 Escolaridad

La educación es una herramienta importante en el desarrollo de las personas, como menciona J. Dewey “La educación no es preparación para la vida; la educación es la vida en sí misma”. (Dewey, J. 1938)

Esta juega un papel super importante donde conforme se va teniendo el conocimiento, se tiene una ruptura de estereotipos dentro de los cuales el reconocimiento a la mujer es un tema de interés

Como observábamos anteriormente en la historia de la México, la participación de la mujer en cualquier nivel educativo en México, podemos concluir que ha sido reducida y solo con el paso del tiempo y de las acciones de personas valientes, se han roto estos paradigmas sociales para que la participación pueda incrementarse

En México, aunque los avances han sido muchos, se reporta en 2020 todavía una proporción considerable de la población de 6 a 15 años que no asiste a la escuela. En especial en el ámbito rural. En éstas el 10.2% de niños como 9.5% de las niñas no acudían a la escuela. Mientras que, en las localidades urbanas, 6.4% de las niñas y 7.3% de los niños no acudían a la escuela, menciona el Instituto Nacional de Mujeres

De acuerdo con el Censo de Población y Vivienda 2020, cuatro de cada 100 hombres y seis de cada 100 mujeres de 15 años y más no saben leer ni escribir.

Por otro lado, el abandono escolar, el 4.2% de las mujeres abandonaron la secundaria de un año escolar a otro, en el nivel medio superior en 2012 fue de 14.6% para los hombres y de 10.7% en las mujeres; para el ciclo 2018-2019 estas cifras aumentaron a 15.2% y 10.9%, respectivamente.

Datos de 2020 muestran que el porcentaje de mujeres de 15 años y más sin instrucción era de 5.5%, en tanto que 8.3% no terminó la primaria, y 13.4% logró concluirla. Por lo que respecta a la educación secundaria, 2.6% manifestó que no la concluyó y 24.3% sí lo hizo. Además, 23.5% aprobó al menos un grado de media superior y 10.4% tiene al menos un grado aprobado en educación superior. Las cifras correspondientes a la población masculina son de 4.3% sin instrucción, 8.1% con primaria incompleta y 12.8% con primaria concluida; 3.5% con secundaria incompleta, 24.3% con secundaria terminada, 24.4% con algún grado de media superior y 9.8% en superior.

En cuanto a las mujeres matriculadas en la educación media superior y superior en el ciclo escolar 2019-2020 las diferencias por sexo más amplias se observaron en las matrículas de dos campos de formación. En tecnologías de la información y la comunicación, la matrícula masculina fue de 76.5%, y la femenina 23.5%; le sigue el área de ingeniería, manufactura y construcción, con proporciones de 69.7% y 30.3%, respectivamente.

En contraste, las áreas de estudio con más presencia femenina son la educación, donde el porcentaje de mujeres en la matrícula total representó 75.0%; así como el campo formativo de ciencias de la salud, con una matrícula femenina de 68.4%

4.4. Inseguridad y acoso

Ahora imaginemos que existen algunas mujeres que logran formar parte de la población económica activa de manera formal, ¿Qué pasa con su trayecto a su lugar de trabajo?

El Acoso Sexual Callejero se define como "acciones, gestos y manifestaciones de naturalezas sexuales y misóginas, no consentidas y habituales que hombres desconocidos dirigen hacia las mujeres en los espacios públicos y tienen como efecto anular a la mujer como sujeto de derechos al situarla como objeto sexual a través de la humillación, el miedo y la intimidación"

El INEGI en 2022 ha incluido por primera vez el acoso y la violencia sexual en su Encuesta Nacional de Seguridad Pública Urbana. Los resultados revelaron que el 19.4% de la población mayor de 18 años (mujeres y hombres) ha sido víctima de violencia sexual o acoso en lugares públicos. Mientras el 10.1% de hombres entrevistados manifestaron haber sufrido una situación de violencia sexual en la calle, el 27.2% de mujeres enfrentaron este tipo de violencia.

“Los resultados muestran que este tipo de violencia es un problema que afecta en su mayoría a las mujeres y hay que empezar a usar más estos datos para generar políticas públicas en planeación urbana, transporte público y seguridad” comenta Oscar Jaime para El País

Otro de los principales obstáculos que encontramos es la inseguridad. La misma encuesta de México, ¿Cómo Vamos?, mostró que más del 30% de los hombres se siente seguro en la Ciudad de México, sin embargo, solo el 11% de las mujeres se sienten seguras, esto ya que ha incrementado la violencia de género. Datos muestran que la violencia feminicida ha llegado a niveles preocupantes ya que existen más de 10 asesinatos de mujeres al día.

El Instituto Nacional de las Mujeres en México, menciona que de acuerdo con los datos de la Encuesta Nacional de Victimización, y Percepción sobre Seguridad Pública (ENVIPE) (INEGI, 2019) las mujeres sufren el 91.8% del hostigamiento sexual (manoseo, exhibicionismo e intento de violación) y 82.5% del delito de violación y estos delitos ocurren principalmente en la calle (42.7%) y en el transporte público (32.2%).

Los datos muestran que las mujeres se sienten más inseguras que los hombres en cualquier espacio público, principalmente en lugares como el cajero automático (86.9%), el banco (78.2%), el transporte público (75%) y la calle (74.6%).

El año pasado se denunciaron en México 15.849 violaciones, según datos oficiales del Secretariado de Seguridad Pública. Una pequeña muestra de los delitos sexuales que se cometen en el país ya que solo 1 de cada 10 víctimas denuncia. Miles de mujeres tomaron las calles por varios intentos de secuestro en las salidas del metro en la Ciudad de México a principios de 2020 y meses después, la denuncia de una mujer que afirmó haber sido violada por policías cuando regresaba a su casa reactivó la indignación y el hartazgo en las calles de la capital.

Estas situaciones ocasionan que las mujeres limiten su movilidad, y se vean obligadas a cambiar las rutas diarias, disminuyan o eviten actividades laborales, educativas, sociales, de entretenimiento, y hasta se vean obligadas a cambiar su vestimenta con el único objetivo de protegerse de la inseguridad.

“Tenía 16 años y no pudieron pasar por mí, mi novio de ese entonces también tenía cosas que hacer y me fui sola. Me bajé del camión y mientras le escribía mi papá para avisarle que ya estaba ahí cuando me di cuenta de que ya no tenía mi cartera. En ese momento una persona me chifla y me muestra mi cartera diciendo “¿esto es lo que buscabas princesita?”, yo me espanté horrible, me a través el paradero y vi que me venía siguiendo, me heche a correr y me subí al primer camión que vi.

Yo estaba super asustada, me asomé hacia la calle y veo al tipo pasar al lado del camión buscándome

Llegué más cerca de mi casa y ya iba caminando cuando volví a ver al mismo sujeto, corrí de nuevo y entre a mi casa”

Jessica, 26 años

“Yo me quede traumada, use el metro con mi mama de chiquita, yo creo que tendría 11 años, era un sábado, llevaba una falda de mezclilla, unos tenis y una playera, un señor ya grande me miraba las piernas muy feo, yo creo que no use una falda por dos años y a la fecha, me da cosa subirme al metro”

Luisa, 25 años

“Mas de una vez me han chiflado, y yo a pesar de que los veo feo, me estoy muriendo por dentro, porque estoy consciente de que no solo me robarían mis pertenencias, me podrían hacer algo peor”

Angelica, 22 años

“En la calle no falta, simplemente por las miradas, en Chile las mujeres iban en short y no pasaba nada, se sienten cómodas, cuando yo regresé ya la pensaba, no andar con vestido porque regresaba tarde o no andar con tacón por si tenía que correr”

Estefania, 32 años

“Hubo una vez que me subí a un taxi cuando iba en la prepa, llegaba en 10 minutos a mi casa, pero no tenía manija para abrir la puerta ni para bajar la ventana entonces le marqué a mi papá por videollamada para que me acompañara y el tipo se espantó y me bajó en la siguiente esquina”

Karen, 28 años

“Una vez un chavo se empezó a masturbar viéndome en él, transporte público, no quise verlo directamente, pero me dio mucho asco”

“Cuando estábamos en la secundaria un tipo en la feria de la escuela me estaba subiendo la falda, no les dije porque me dio pena”

Adriana, 25 años

“Una vez en una fiesta un conocido me iba a llevar a mi casa, pero tenía otras intenciones, y cuando yo no accedí se enojó conmigo y me dejó en la calle a la mitad de la avenida. Tenía 17 años. Nunca les conté porque me dio mucha pena”

“Esa vez fuimos cuatro amigos a tomar, dos se fueron, me quedé con uno. El me escondió mi celular sin que me diera cuenta, me dijo que seguro los meseros me lo robaron. Hice pedir ver cámaras y él lo tenía, se lo saque de la mochila y me salí corriendo, pero fue tras de mí y me tomo del brazo y me dijo que ya que fuéramos a otro lado y me paniquee y lo aventé y corrí y me metí a un local de por ahí de la 14 y me encerré en un baño.

Le hable a mi amiga y otro amigo para que fueran por mí. Esa vez me sentía tan mareada y que todo se movía lento. Pero por lo que estaba pasando, ni por el alcohol me he sentido como esa vez

Ese tipo de cosas siempre me las guarde, me hacía sentir que era mi culpa en esos momentos

Ni mi mamá supo de esa vez”

Cynthia, 26 años

“Una vez en la preparatoria iba en el Metrobús, justo antes de bajarme, alguien me dio una nalgada, cuando volteé para enfrentar a la persona las puertas ya se estaban cerrando, me sentí impotente porque no pude hacer nada”

“Venía regresando del trabajo a mi casa, un limpia parabrisas se acercó y al decirle que no me empezó a pegar en el vidrio, empezó a hacer caras obscenas y se empezó a masturbar enfrente de mí, a pesar de que era la ruta más rápida para llegar a mi casa, empecé a tomar otro camino para no encontrármelo, si puedo, evito pasar por ahí”

Brenda, 25 años

4.5 Maternidad

De acuerdo con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), en México hay cerca de 35 millones de madres, esto equivale a más del 70% de la población total de mujeres. De este total, el 52.4% se encuentran casadas, el 18.8% viven en pareja, pero sin contraer matrimonio. Por otro lado, cerca del 10% son madres solteras, porcentaje similar mantienen las madres viudas.

En el libro “Los estudios de género en el norte de México a umbrales del siglo XXI”, menciona que “la mujer es educada desde su infancia para ser madre, tener hijos y cuidar de ellos, por tanto, la maternidad es percibida como un ideal para las mujeres y la sociedad; sin embargo, detrás de esta imagen sublime también existe una realidad que muchas mujeres deben afrontar: conflictos, violencia, inequidades y exclusión” (López Estrada, Silvia, Quintero Ramírez, Cirila, 2019)

Entonces, considerando a las mujeres que son madres solteras, o aquellas que viven en situaciones de pobreza, aquellas que tienen retos profesionales o aspiraciones laborales, ¿Qué pasa con su rol como madres y trabajadores?

“Siempre quise ser mamá y el principal reto fue estar lo más pendiente posible de ti por ejemplo mientras te dejaba en la guardería, te revisaba de pies a cabeza cada que te recogía y te preguntaba todo lo que habías hecho y con quién”

“Como estaba embarazada de tu hermana, faltaba mucho a trabajar o llegaba tarde, por esa razón decidí salirme”

“Si llegue a sentir en algún momento frustración por dejar de trabajar, si hubiera seguido preparándome más tendría mucho mejores oportunidades”

Rocío, 53 años

El portal “Mamá Godin” que busca visibilizar los retos que enfrentan las mujeres y madres en el mundo laboral, se muestra que del total de plazas analizadas el 69% pertenecen a hombres y 31% a mujeres, de las cuales, 14% son madres y 42% padres.

Este portal realizó una encuesta llamada “Las mejores empresas para trabajar de mamá Godin” en donde sus acciones las destacan como empleadores enfocados en las mamás profesionistas cuando otras organizaciones no tienen ni lo básico en el tema.

“No hay salas de lactancia, no hay flexibilidad de horarios, y se espera que sigamos cuidando y trabajando al mismo tiempo, pero tengo una noticia, los cuidados son facultad del Estado, y las empresas contribuyen como parte del mercado, ya que éstas últimas reproducen los mismos sesgos que hay en las leyes, como la Ley Federal del Trabajo, en donde se estipula que las mujeres tienen 84 días de incapacidad y el hombre sólo 5”, explicó Aidée Zamorano, fundadora del Mamá Godin para una entrevista de El Financiero

Vale la pena decir que la Ley Federal del Trabajo en México da a las mujeres los siguientes derechos durante el embarazo y la lactancia:

- Las mujeres lactantes no pueden realizar actividades peligrosas y deben recibir su salario completo
- Las embarazadas tienen derecho a descansar seis semanas antes y seis después del parto si se adopta, a las madres se les dan seis semanas de licencia con goce de sueldo durante seis meses
- A las madres lactantes se les deben otorgar dos reposos al día, de media hora cada uno, para que puedan alimentar a su hijo o hija, en un lugar adecuado e higiénico
- Las empresas no pueden exigir certificados médicos de no embarazo para su ingreso, permanencia o ascenso. Tampoco pueden despedirlas por embarazo

También Aidée Zamorano menciona que “se necesita que el gobierno y las empresas trabajen en conjunto ofreciendo horarios flexibles, trabajo de manera remota, licencias por maternidad superiores, servicio de guardería, programas de licencia por paternidad y programas de mentoría”

El desarrollo de las mujeres muchas veces se ve topado con el de la crianza en donde pareciera que ser mamá está peleado con la vida profesional. Las organizaciones pueden ser una fuerza que, dentro de su plan estratégico, busquen que sus empleados cumplan con sus aspiraciones personales, la maternidad incluida

“Para mí fue un gran reto ser madre y trabajadora al mismo tiempo. Hace ya algunos años, el comienzo fue dulce y amargo a la vez, me surgió un sentimiento de frustración y culpa al dejar a mi hija para irme a trabajar, ella y yo nos tuvimos que acoplar a la situación para una vida mejor, lo que importa es el tiempo de calidad que paso con ella y aprendí a disfrutar esos instantes.

Creo que todas las mujeres merecemos realizarnos de manera profesional y como madres; en mi experiencia lo he disfrutado mucho y he encontrado muchas ventajas entre ellas es la de que mi hija se adapta muy rápido que, aunque yo no esté todo el tiempo al final llegaré a verla y por lo mismo es más independiente y un poco más responsable que muchos adolescentes a su edad, valoramos el tiempo y el dinero y por eso planificamos mejor lo que vamos a realizar”

Dulce, 37 años

4.6 Brecha salarial

La brecha salarial entre hombres y mujeres es uno de los aspectos más importantes de la desigualdad de género, señala un informe de la OCDE

De acuerdo con el informe, se calculó la brecha salarial entre hombres y mujeres en México, considerando las diferencias entre ambos grupos demográficos en cuanto a su estado civil, edad, nivel de estudios, si son jefes o jefas de hogar y la zona geográfica en la que residen.

Las brechas de género, detalla la publicación, tienden a aumentar durante los años de formación de la familia, ya que la maternidad tiene efectos negativos sobre la participación de la mujer en la fuerza de trabajo, su remuneración y su progresión profesional. Esto ocurre sobre todo cuando la oferta de servicios públicos de calidad para el cuidado infantil no cubre la demanda, como es el caso en México.

Eso explica por qué en México solo el 45% de las mujeres en edad productiva trabajan, en comparación con el promedio de 78% de los hombres mexicanos, según datos de la OCDE.

Para las mujeres que trabajan, es clara la desventaja que enfrentan con respecto a los hombres, pues su ingreso anual promedio es 54.5% más bajo, la tercera brecha de género más alta de los 37 países que conforman la OCDE.

El estudio Discriminación Estructural y Desigualdad Social, publicado por el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred) en 2017, revela que, en México, los hombres reciben en promedio un ingreso laboral por hora trabajada 34.2% mayor al de las mujeres. Si bien esta brecha salarial varía por tipo de trabajo e incluso por estado, es evidente que la discriminación de género en el ámbito laboral aún es una realidad en nuestro país.

Esto demuestra que, a pesar de los avances logrados, aún queda mucho por hacer para eliminar las barreras que impiden a las mujeres desarrollarse plenamente, en igualdad de condiciones que los hombres.

De ahí la importancia de seguir impulsando políticas públicas con perspectiva de género que permitan acelerar la participación y el empoderamiento de las mujeres en todos los ámbitos, lo que permitirá eliminar estas brechas en beneficio no solo de las mujeres, sino de las familias y de la sociedad en su conjunto.

4.7 Feminización de sectores

Las fuentes de empleo para mujeres están más presentes en las tareas de servicio doméstico; la enseñanza y los servicios sociales y de salud; los servicios de hotelería y restaurantes; la actividad financiera y de seguros, y en investigación y desarrollo. La actividad primaria y la construcción, por ejemplo, son en cambio espacios más "masculinizados".

En el servicio doméstico, la participación femenina es de 91%, a la vez que, del total de mujeres ocupadas, el 16,4% está en este sector, donde el ingreso promedio era el más bajo entre las categorías analizadas por un informe del OCDE que se basó en datos oficiales.

“En general, se observa que las industrias con una alta participación de mujeres en el empleo son las que presentan una mayor brecha de género”

“La incorporación masiva de las mujeres al trabajo extra doméstico se debe a múltiples causas. Por una parte, se puede hablar de una tendencia de largo plazo atribuible a factores sociales, demográficos, y culturales” mencionan Teresa Rendón y Víctor Maldonado en su artículo “Feminización de la fuerza de trabajo en el México de principios de siglo” (Rendón, Teresa, Maldonado, Víctor. 2004)

Igual que ha ocurrido en todo el mundo, en México, los hombres y las mujeres se han distribuido de manera desigual entre las distintas ocupaciones y ramas de actividad en las más distintas épocas.

A este fenómeno se le denomina en la literatura reciente “segregación del empleo por sexo”

“El comercio, la mayor parte de los servicios sociales y personales, y determinadas industrias que forman parte de la industria maquiladora de exportación –como la fabricación de materiales eléctricos, de aparatos eléctricos y electrónicos y de prendas de vestir– han sido considerados tradicionalmente como actividades adecuadas para las mujeres o neutras al género.

En cambio, algunas de las actividades caracterizadas por el predominio de la fuerza de trabajo masculina han resultado las más afectadas por la competencia externa y la reestructuración, como es el caso de las industrias extractivas y de una parte significativa de las industrias manufactureras orientadas a satisfacer el mercado interno donde ocurrió una destrucción de cadenas productivas generadas en la etapa de sustitución de importaciones” comenta María Elena Cardero en “La relación de la economía Mexicana y las implicaciones detrás del tratado”

4.8 Acoso laboral

Las mujeres que logran pasar por los obstáculos ya antes mencionados se enfrentan a el siguiente escalón, la violencia laboral o moobing

Las víctimas pueden ser mujeres y hombres, aunque se han identificado más casos de mujeres que sufren mobbing, esto ya que “los estereotipos sociales llegan a “justificar” a los agresores, quienes se excusan alegando cuestiones como su “temperamento, su tendencia al llanto, su sensibilidad” como argumentos para restar credibilidad a la víctima” menciona Anne Renau en su artículo “Acoso psicológico, nuevo mal vinculado a la organización del trabajo”

El INEGI reporta violaciones y abusos sexuales, acosos y hostigamientos, intimidaciones y denostaciones por haber obtenido un logro profesional entre las conductas violentas más comunes en los centros de trabajo.

La violencia laboral representa una barrera para que las mujeres permanezcan dentro de la economía, ya que tres de cada 10 de ellas han enfrentado violencia laboral a lo largo de su vida y dos de cada 10 reportaron vivirla en el último año.

Al menos 7.9 millones de mujeres en México han vivido violencia en el trabajo, según la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares. Son 2.4 millones más que en 2016, cuando el INEGI publicó las últimas cifras sobre el tema y reportó que 5.5 millones de trabajadoras habían sufrido agresiones.

Es decir, más del 20% de las mujeres trabajadoras han podido reconocer algún tipo de violencia laboral en su contra.

A pesar de que se han implementado acciones como la Norma Oficial Mexicana 035 (NOM-035) sobre factores de riesgo psicosocial en el trabajo, 73% de las mujeres no conoce la existencia de algún protocolo para ello en su lugar de trabajo.

La proporción de mujeres que solicitaron apoyo o denunciaron ante una eventualidad fue de 8%, y la razón principal para no hacerlo refiere a tratarse de algo sin importancia (32%) seguido por miedo a las consecuencias o amenazas (22%) de acuerdo con el centro de Investigación en Política Pública

Las formas de discriminación más frecuentes en el ámbito laboral que reportaron las mujeres son tener menos oportunidades que un hombre para ascender o recibir un menor pago que sus pares hombres.

La discriminación de género en el trabajo obstaculiza el crecimiento profesional de las mujeres, ya que puede aumentar el ausentismo, la pérdida de oportunidades y, en última instancia, su salida del mercado laboral.

También representa un motivo para que las mujeres busquen emplearse fuera de sectores predominantemente masculinos, como los sectores de la construcción, transporte o minería. La violencia en el mercado laboral contribuye a la segregación del empleo y fomenta la desigualdad entre mujeres y hombres en el mercado laboral.

Pero otras veces “no sabemos si lo que nos ocurrió fue una agresión”, o qué tan grave fue ésta. Por eso es importante nombrar las violencias.

También la discriminación laboral aumenta conforme el nivel de escolaridad. Tres veces más mujeres con educación superior reportaron actos de discriminación en el trabajo en comparación con aquellas que alcanzaron educación primaria, lo cual puede atribuirse a más información para reportar los incidentes.

Considero un logro que precisamente podamos ponerle nombre a esos actos, así muchas mujeres y personas pudieron saber que lo que vivieron se llama acoso

“Una vez un viejo de compras iba y me dejaba cosas en mi escritorio, diciendo que era mi admirador secreto, me decía que a que gimnasio iba porque se quería meter al mismo gimnasio que yo”

Jessica, 25 años

“Cuando era becaria había un señor que tenía un puesto más alto, me lo presentaron, y me empezó a hablar, yo le dejaba de contestar, varias veces me invitó a salir, me inventaba cualquier cosa para que no salir, era super insistente y realmente eran segundos, pero yo me sentía muy incómoda, me daba mucha cosa porque en ese tipo de situaciones la gente piensa más mal de nosotras que de ellos. Él estaba casado y con hijos”

“Cuando iba en tercer semestre, había un maestro que me daba Organización y Planeación, literal me acosaba, hablaba de mi durante clase, me preguntaba quién

era mi novio, me compraba cosas y me las daba enfrente de la clase. Me incomodaba mucho porque toda la clase me veía raro, como si yo fuera quien le daba pie. Fui a la única a la que le hizo examen final y nos quedamos solos en el salón, fue muy incómodo”

Luisa, 25 años

“Te voy a dar dos ejemplos, en arquitectura, en especial en mi escuela son muy abiertos e intentan integrar a todos, mi coordinador nos dice que las cosas como son aquí no son allá afuera.

Nos contó que él estaba trabajando con una compañera que consideraba era mucho mejor que el, ambos tienen la carrera de arquitectura de interiores, en donde el que contrató al equipo, y cuando la compañera de mi coordinador intentó hablar, la callaron y le dijeron que ella era una simple diseñadora”

“Apenas con un profesor nos contó que a su esposa le negaron el acceso a una obra porque era mujer, aunque era la líder la obra”

Angelica, 22 años

“Creo que hay un punto en donde pareciera ser que cada vez son menos mujeres que son directoras, como que los puestos directivos están encasillados para los hombres”

“Una vez una subdirectora, tuvo un problema con el director y le llegaba a hacer comentarios misóginos, “estás en tus días”, “no seas niña”, “mira cómo te pones” enfrente de todos”

Estefania, 32 años

“La vez que más acosada me he sentido fue con..., primero por la parte de que el no entendiera y siguiera dejándome regalos y haciendo insinuaciones a pesar de que ya le había dicho que no y segundo por la presión que sentía por parte de los demás. Me decía que solo me daba halagos, pero me sentía presionada y en clara desventaja”

“Tener la sensación de que los directores o las personas en puestos más altos te están midiendo para ver que pueden obtener de ti, sus insinuaciones cuando están medio borrachos”

Karen, 28 años

“En mi primer trabajo, recibía muchos comentarios machistas, como que por ser mujer no sabía”

“Hubo un socio que me coqueteaba, las llamadas y mensajes eran fueran de lugar, nada que ver con el trabajo”

Adriana, 25 años

“En mi primer trabajo uno de los directores coqueteaba mucho conmigo, en las fiestas me pedía bailar con él y la única vez que accedí, me hizo sentir muy incómoda, me preguntaba cosas respecto a mi peso, porque no me maquillaba más o usaba faldas más seguido”

Brenda, 25 años

Y ahora ¿Qué hacemos?

Ana Vertedor, escribió un artículo llamado “Tres maneras de construir una empresa más diversa y empoderada” en donde menciona que “Las organizaciones que abrazan la diversidad reflejan la sociedad con mucha más precisión. Y cuando los empleados de una compañía representan equitativamente diferentes edades, nacionalidades, géneros e individuos con diferentes capacidades, se beneficiará de una multitud de perspectivas, ideas y talentos. Hay investigaciones que respaldan esto. Un informe reciente de McKinsey reafirmó el vínculo entre la diversidad de una empresa -definida por una mayor proporción de mujeres y una composición étnica y cultural más mixta- y sus resultados financieros.” (Vertedor, Ana, 2020)

Hay una serie de acciones que pueden fortalecer la diversidad y crear espacios más seguros e integrados

Algunos ejemplos son:

Invertir en programas de liderazgo y mentoría

Un negocio verdaderamente diverso debe incluir líderes que sean diversos.

La contratación de talento de liderazgo es una opción, pero también se busca que las empresas piensen en estas dinámicas a largo plazo. Incluir hoy a minorías poco representadas en programas de mentoría asegurará que el liderazgo sea mucho más inclusivo

La inversión en movilidad profesional también demuestra a los empleados el compromiso de la empresa con su desarrollo, haciéndoles más leales y orgullosos de trabajar para su organización.

Como una experiencia personal, cuando trabajaba en AXA, tenían un programa de mentoría de mujeres, en donde tocábamos temas como el equilibrio entre la vida profesional y personal, en los retos a los que las que tenían más experiencia se habían enfrentado y como los habían solucionado. Al final fue un programa sumamente enriquecedor de donde aprendí mucho y pude platicar del tema con personas que lo habían vivido

Potenciar las redes de diversidad

Al fomentar la formación de redes internas de diversidad, la voz colectiva de los empleados que se pueden no sentir representados pasa de ser un pequeño mensaje a una experiencia que puede mejorar su vida laboral

Las redes son clave para asegurar que el desarrollo y que la inclusión sea incluida dentro de los tópicos que se deben de considerar en el día a día. Y lo que es más importante, proporcionan un grupo de apoyo a individuos de estos grupos, permitiéndoles sentirse en verdaderos agentes de cambio .

La representación importa, el sentirte identificado, incluido, cambia la perspectiva e inclusive la importancia que sientes tener en cuanto a la toma de decisiones, a tu papel en la organización y a las ganas de aspirar a más

Adoptar prácticas empresariales inclusivas

Por último, las empresas deben examinar detenidamente todas sus prácticas empresariales y preguntarse cómo pueden ser más inclusivas.

Las empresas deben mejorar todas sus tomas de decisiones, desde la contratación y la incorporación, hasta las promociones y la predicción del "futuro liderazgo". Las empresas deben asegurarse de que todos los procesos han sido considerados a través de una lente de desarrollo e inclusión, y que están haciendo todo lo que pueden para incluir, hacer crecer y empoderar a las minorías.

Conclusión

El objetivo de este escrito buscaba el analizar de manera de critica el origen de la desigualdad en México y proponer algunas acciones para poder desarrollar un modelo de negocio más igualitario siendo la empresa un referente de cambio en la sociedad para adaptar estas prácticas inclusivas en nuestra vida cotidiana

Desde el comienzo se ha señalado el descontento ante los antecedentes, situaciones y circunstancias que han llevado a que el patriarcado, la desigualdad, la violencia, sean aspectos comunes en nuestro día a día

También señalar la ideología patriarcal como parte de la estructura empresarial que nos reprime pero que, a la vez, es de suma importancia, ya que esta estructura dominante abarca y absorbe todas las actividades de la vida social, en donde las mujeres llegan a velar por los intereses de los hombres, que en muchas ocasiones son los intereses de las empresas y de los mercados

Se han presentado datos, indicadores e informes que buscan probar de manera objetiva la realidad de las mujeres en un país como México

Pero también soy consciente que estos no aportan mucha luz sobre las causas, sobre cuál es el efecto que tienen en nosotras, los pensamientos y sentimientos que llegamos a tener desde niñas a causa de este sistema en el que se vive

Es por lo que busque, a la par, darles voz a mis abuelas, a mi madre y a mi hermana, a mis amigas y compañeras, ya que el ejercicio de deconstrucción no es solamente cambiar de idea, es darle luz y voz a aquello que esta oculto, porque a veces da mucha vergüenza de aceptar que formamos parte del mismo sistema que intentamos cambiar y porque la verdad puede ser muy incómoda de aceptar.

Sé que cuando se busca erradicar un sistema desde la raíz, se pone en duda todo aquello que creías conocer e inclusive, dentro de esas dudas, empiezas a cuestionarte si vale la pena luchar por intentar cambiar algo que se encuentra tan arraigado en nuestra sociedad

¿Lograré ese cambio? No lo sé, pero eso no significa que lo dejaré de intentar

Bibliografía

Borges de Meneses, Ramiro Delio (13 de diciembre 2022) La deconstrucción en Jacques Derrida: Qué es y qué no es como estrategia, REVISTAS JAVERIANA

<https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/vniphilosophica/article/view/10788#:~:text=Le%20deconstrucci%C3%B3n%20que%20se%20afirma,desarrollo%20exitoso%20de%20los%20argumentos>

Vertedor, Ana (13 de diciembre 2022) Tres maneras de construir una empresa más diversa y empoderada, SALES FORCE

https://www.salesforce.com/es/blog/2020/02/dia_mujer_2020.html

Red por los derechos de la infancia en México (13 de diciembre 2022) Antecedentes de la desigualdad de género, ISSUU

https://issuu.com/infanciacuenta/docs/manual_desigualdad/s/11113165

Martinez Cruz, Irlanda Jacqueline, Los orígenes de las brechas salariales de género (14 de diciembre 2022), México ¿Cómo Vamos?

<https://mexicocomovamos.mx/animal-politico/2021/11/los-origenes-de-las-brechas-de-genero-el-concepto-de-genero-desigualdad-en-mexico-y-propuesta-final/#:~:text=La%20desigualdad%20de%20q%C3%A9nero%20comienza,los%20varones%20de%20la%20familia>

Gobierno de México, Frases sexistas que hombres y mujeres debemos dejar de decir para promover la igualdad de género (14 de diciembre 2022) Gobierno de México

<https://www.gob.mx/conavim/articulos/frases-sexistas-que-hombres-y-mujeres-debemos-dejar-de-decir-para-promover-la-igualdad-de-genero?idiom=es>

Venegas, Margó, Reverte, Isabel M. La guerra más larga de la historia: 4000 años de Violencia contra las mujeres, 2019, Editorial Planeta

González de Kleinhans, Laureana Wright, “La emancipación de la mujer por medio del estudio”, Ciudad de México, 1891

Moss Kanter, Rosabeth, World Class, 1997, Trade Paperback

G.R. Jones, Organizational Theory, Design, and Change, 2004

Galeana, Patricia, La historia del feminismo en México, 2017, Biblio Jurídicas UNAM
(4 de enero 2023)

<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4318/9.pdf>

Gobierno de México, Algunos retos de la maternidad en México (4 de enero 2023)

Gobierno de México

<https://www.colef.mx/noticia/algunos-retos-de-la-maternidad-en-mexico/>

Gobierno de México, Brecha salarial, una de las grandes barreras para la igualdad de género (4 de enero 2023) Gobierno de México

<https://www.gob.mx/conavim/es/articulos/brecha-salarial-una-de-las-grandes-barreras-para-la-igualdad-de-genero?idiom=es>

Rendón Teresa, Maldonado Victor, Feminización de la fuerza de trabajo en el México de principios de siglo, (5 de enero 2023) Economía Informa

<http://www.economia.unam.mx/publicaciones/reseconinforma/pdfs/324/05Rendon.pdf>

Solís, Patricio, Discriminación estructural y desigualdad social, (5 de enero 2023) Fundamentos

http://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/Discriminacionestructural%20accs.pdf

Cardero, María Elena, "The external relationship of the mexican economy with the United States, and its implications beyond trade" en Puchet y Punzo (editores), Mexico Beyond NAFTA. Perspectives for the European debate, 2001

Bernal Mora, Héctor, La propiedad privada, la monogamia, el patriarcado, la esclavitud y el carácter de producción, 1990, Universidad de Guadalajara, México

Foucault, Michael, Historia de la Sexualidad I; La voluntad de saber, 1997

Acker, Kathy, *In memoriam to identity*, 1998, Grove Atlantic

Ryan, Christopher Jethá, Cacilda, *Sex at Dawn: The Prehistoric Origins of Modern Sexuality*, 2010, Harper

Salguero Velázquez, Alejandra, Córdoba Basulto, Diana, Saipán López, Salvador, *Deseo sexual, paternidad y el papel de las instituciones*, 2017, *Revista De Estudios De Antropología Sexual*

Lagarde, Marcela, *La perspectiva de género*, 1996, Horas y Horas