

Índice	
Presentación	1
I. PANEL INICIAL	
Reestructuración económica y feminización del mercado de trabajo en México. <i>Brígida García</i>	3
Acciones gubernamentales a favor de la mujer en el ámbito laboral. <i>Blanca Ruth Esponda Espinosa</i>	16
II. MESAS DE TRABAJO	
Mesa 1. Condiciones de trabajo y reformas para la equidad	
Las Reformas a la Ley Federal del Trabajo. <i>Angélica González Valencia</i>	26
Mujeres en la flexibilidad: ¿Hacia nuevas oportunidades? <i>María Eugenia de la O Martínez</i>	30
Mesa 2. Capacitación en el mercado de trabajo	
Formación, capacitación y adiestramiento para mujeres en oficios no tradicionales de su sexo. <i>Elsa Castellanos López</i>	40
El Programa de Becas de Capacitación para Desempleados (PROBECAT). <i>Francisco Dávalos Tejeda</i>	46
Mesa 3. Igualdad de oportunidades en el trabajo y liderazgo	
Plan de Acción “Más y mejores empleos para las mujeres en México”. <i>Blanca Ruth Esponda Espinosa</i>	49
Reflexión y sistematización de experiencias del Programa de Educación sobre Liderazgo para Mujeres Sindicalistas Mexicanas. <i>Jennifer A. Cooper</i>	57
Mesa 4. Guarderías y responsabilidades familiares	
Guarderías y responsabilidades familiares. <i>Ana María García Cervantes</i>	69
Centro de Convivencia y Desarrollo Infantil Recreo: una experiencia, una propuesta. <i>Elizabeth Robles</i>	74
Lineamientos para el análisis de proyectos	76

Presentación

La incorporación del enfoque de género en el proceso de planeación, diseño y ejecución de las políticas públicas es una de las estrategias de CONMUJER para el logro de la plena participación de las mujeres en la vida económica, social, política y cultural del país en igualdad de condiciones que los hombres.

La realización del Seminario para la Definición de Lineamientos Metodológicos Básicos para la Aplicación del Enfoque de Género en las Políticas Públicas, es una iniciativa que responde al interés compartido del gobierno de México, la sociedad civil y la banca multilateral, en la promoción del enfoque de género en las políticas públicas.

El Seminario estuvo formado por un conjunto de talleres y sesiones de trabajo de carácter intersectorial, en los que se intercambiaron experiencias en la aplicación de metodologías para la construcción del enfoque de género en proyectos y programas gubernamentales y no gubernamentales.

El “Taller piloto sobre mercados laborales”, fue organizado de manera conjunta por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, la Comisión Nacional de la Mujer, la Secretaría de Relaciones Exteriores, y la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, del sector gubernamental; por parte de la banca multilateral participó el Banco Mundial; y por las organizaciones no gubernamentales, participó La Campaña “El Banco Mundial en la Mira de las Mujeres” Región Latinoamericana, Capítulo México.

El presente documento es la Memoria del Taller Piloto, que tuvo como objetivo identificar una serie de herramientas metodológicas para conocer avances y obstáculos en la incorporación del enfoque de género en los programas y políticas públicas del sector laboral, a partir de la experiencia de las instituciones gubernamentales, académicas, civiles y de la banca multilateral.

El Taller, se inició en sesión plenaria, con la presentación de dos ponencias en las que se dio un panorama sobre la situación de las mujeres en el mercado de trabajo y de las acciones gubernamentales que buscan mejorar su inserción laboral de y generar las condiciones para una situación de mayor equidad.

Al finalizar la sesión inicial, las y los participantes se distribuyeron en mesas de trabajo, para dar inicio al análisis de la incorporación del enfoque de género en diversos proyectos, agrupados de acuerdo a los siguientes temas:

Mesa 1: Condiciones de trabajo y reformas para la equidad.

Mesa 2: Capacitación en el mercado de trabajo.

Mesa 3: Igualdad de oportunidades y liderazgo.

Mesa 4: Guarderías y responsabilidades familiares.

En cada una de las mesas de trabajo se expusieron proyectos gubernamentales y no gubernamentales. Con base en una guía fueron analizados los proyectos en sus diferentes fases: identificación del problema, diseño y formulación del proyecto, instrumentación y evaluación. Se identificaron aportes a la incorporación del enfoque de género, los obstáculos enfrentados, y las variables de género que deben ser incorporadas en la elaboración y ejecución de proyectos y programas.

La Memoria que aquí se presenta contiene las ponencias de la sesión inicial, los proyectos presentados en las mesas de trabajo y las guías para el análisis de los proyectos y para la identificación de las variables de género. Por último, se presenta un ejemplo de un proyecto analizado, que en este caso es el Plan de Acción “Más y mejores empleos para las mujeres en México”.

I. PANEL INICIAL

REESTRUCTURACIÓN ECONÓMICA Y FEMINIZACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO EN MÉXICO

Brígida García*

Introducción

El objetivo del presente artículo es analizar el impacto de la reestructuración económica de México sobre el mercado laboral, con énfasis en las transformaciones ocurridas en la división sexual del trabajo en el periodo 1970-1997. El término reestructuración económica se ha venido utilizando cada vez más para referirse al cambio que está ocurriendo actualmente en diversas regiones del mundo, desde economías y mercados protegidos hacia un tipo de industrialización basado en la eficiencia y la competencia internacionales y el fomento a las exportaciones. En el transcurso de este proceso, generalmente se hace hincapié en la reducción del gasto gubernamental y la regulación económica por parte del Estado y se fomenta, en cambio, el capital privado y las empresas transnacionales. Además de estos rasgos generales, es esencial reconocer que los procesos de reestructuración económica adquieren características particulares en el nivel local. Esto significa que sería erróneo esperar transformaciones uniformes del mercado de trabajo en todos los casos. En un buen número de naciones latinoamericanas que comparten con México ciertos rasgos claves de su reestructuración económica, podrían esperarse efectos similares a los que ocurren en nuestro país. Sin embargo, el alcance y veracidad de esta afirmación sólo puede determinarse mediante investigaciones concretas.

En la siguiente sección, antes de pasar al análisis de la información con que se cuenta en México, se sintetizan diversas hipótesis y hallazgos en torno al impacto que han tenido la reestructuración económica y los programas de ajuste estructural sobre el mercado laboral en diferentes contextos nacionales. Esta revisión se centra en el análisis de los cambios que ha experimentado la división sexual del trabajo. Se hace hincapié en el grado en que la instrumentación de los procesos de reestructuración y ajuste económico han pasado por alto los diferentes impactos que se generan sobre los hombres y las mujeres, los cuales han llevado a una reorganización de la vida pública y privada para ambos géneros, con consecuencias diferentes para cada uno de ellos.

El estudio del caso mexicano se inicia con una revisión sucinta de las tendencias económicas recientes y se proporcionan algunos datos sobre el aumento del producto interno, la inflación, los salarios reales y los niveles de vida; al mismo tiempo que se hace una referencia breve a las políticas gubernamentales que se han instrumentado. A esto le sigue un estudio de la transformación del mercado laboral a partir de 1970, año en que el modelo de desarrollo basado en la sustitución de importaciones estaba todavía vigente. Los cambios que se refieren al periodo comprendido entre 1970 y 1997, se analizan según rama de actividad, posiciones en la ocupación y condiciones de trabajo, con énfasis en las diferencias entre hombres y mujeres.

En la última sección del trabajo, se hace un resumen de los resultados, se clarifican diferentes aspectos de la feminización del mercado laboral en México y se reflexiona sobre el tipo de relación que es posible establecer entre este fenómeno y la reestructuración económica reciente que ha tenido lugar en el país.

* Investigadora de El Colegio de México.

Reestructuración económica y división sexual del trabajo

A principios de los años ochenta, organismos internacionales como el Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional decidieron impulsar un proceso de reestructuración económica en países que, como México, estaban abrumados por la crisis de su deuda externa. Tal proceso adquirió en un primer momento la forma de programas de ajuste estructural. Para poner en marcha esta nueva lógica de desarrollo, se puso el acento en una estrategia de estabilización y ajuste que implicaba la reducción del déficit en la balanza de pagos y de la inflación, mediante recortes del gasto gubernamental y de los salarios. En el caso de los países como México, esto provocó una desaceleración de la economía y condujo a un deterioro de las condiciones de vida de la mayoría de la población. Al mismo tiempo, se alentó la apertura comercial y la privatización de las empresas estatales como medio para mejorar el desempeño económico. Todo esto causó una disminución en la intervención del Estado y condujo a un mayor fomento del capital y la inversión privada, así como de las empresas transnacionales (véase Bakker, 1994; Brodie, 1994; de la Garza, 1996).

Uno de los rasgos principales de la reestructuración económica ha sido la búsqueda de mano de obra barata y flexible, como la femenina, que permita lograr de manera rápida la competitividad internacional. Esta es sólo una de las maneras en que las transformaciones económicas recientes han contribuido al aumento de la participación femenina en los mercados de trabajo, y en un buen número de países se le identifica con la presencia femenina en las empresas procesadoras de exportaciones (maquiladoras en el caso de México). Al mismo tiempo, la participación de las mujeres en la economía también ha aumentado debido a su mayor involucramiento en ocupaciones de bajos ingresos, tales como el trabajo por cuenta propia y a domicilio, así como en actividades familiares no remuneradas. Éstas han sido estrategias comunes para completar el ingreso familiar que se ha visto gravemente mermado como resultado de los procesos de ajuste y reestructuración. Algunos estudios han demostrado que la reestructuración económica conduce a un aumento de la participación femenina en la fuerza laboral, incluso después de controlar el efecto a largo plazo de la feminización del mercado de trabajo que ha producido el desarrollo económico; con frecuencia conocida como la curva en U de incremento en la participación laboral de las mujeres en el transcurso del desarrollo, (véase el Estudio de Çagatay y Özler 1995, que incorpora información sobre 96 países para los años de 1985 y 1990).

Con base en lo anterior, diversos especialistas en cuestiones de género y reformas económicas sostienen que la reestructuración afecta de manera adversa a las mujeres que participan en el mercado de trabajo. Por una parte, se señala que a pesar de que se abran más oportunidades de empleo, o que sean creadas por las propias mujeres, una proporción mayor de ellas se ocupa en empleos inestables; con lo que se ensancha la brecha que las separa de los hombres dentro del mercado laboral. El aumento del volumen de mujeres en los sectores informales no asalariados, implica que un número mayor de ellas se ocupa por bajos ingresos, sin seguridad social ni protección por parte de las leyes laborales. Asimismo, en algunos casos los analistas señalan que las mujeres también se ven afectadas adversamente por los despidos masculinos en las empresas formalmente establecidas. En tales casos, los varones ocupan los mejores puestos dentro del sector informal, empujando a las mujeres todavía más abajo en la escala laboral (véase, Benería y Feldman, 1992; Bakker, 1994; Kerr, 1994; García, Blanco y Pacheco, 1999).

El adelgazamiento del sector público es otro proceso que afecta adversamente a las mujeres, ya que este sector tradicionalmente ha absorbido una gran porción de la mano de obra femenina. El cambio tecnológico también puede tener consecuencias negativas para las mujeres, ya que se argumenta que éstas resultan más gravemente afectadas por la sustitución del trabajo menos calificado por procesos automatizados. Por ejemplo, cuando hay necesidad de reentrenar a la fuerza de trabajo, se afirma que las mujeres participan en menor grado en los programas de capacitación debido a sus responsabilidades familiares y a restricciones de horario. Diversos estudios indican que se prefiere a los hombres cuando se requieren trabajadores flexibles con especialidades diversas (véase Mercado, 1992; Kerr, 1994).

Los puntos de vista adversos con relación a las reformas económicas y el empleo femenino, tienden a conceder menos importancia a los efectos globales que tienen tales reformas sobre la fuerza de trabajo en su conjunto. Algunos autores consideran que debería concederse mayor atención a lo que sucede con los hombres dentro del mercado de trabajo, además de describir la participación cada vez mayor de las mujeres y sus consecuencias. Según esta perspectiva, se plantea que la competencia internacional lleva a los empresarios a intentar reducir de diversas maneras los costos de la mano de obra de ambos géneros. En consecuencia, la reestructuración económica conduce a un aumento de la contratación de trabajadores tanto de género masculino como femenino con salarios bajos, en empleos temporales o de tiempo parcial, sin contratos permanentes, o bien se subcontrata personal ajeno a las empresas o que trabaja a domicilio. En otros términos, aquellos aspectos que antes caracterizaban al trabajo femenino se hacen extensivos a todo el conjunto de la fuerza de trabajo. Con base en estos planteamientos, se sugiere que las políticas económicas recientes han conducido a un proceso de feminización de la mano de obra, no sólo porque aceleran la entrada de las mujeres a la actividad económica, sino porque las formas de ocupación más frecuentes corresponden cada vez más a aquellos tipos de empleo, ingresos y falta de seguridad laboral que tradicionalmente han distinguido a la ocupación femenina (Véase Standing, 1989; Pedrero, Rendón y Barrón, 1995; Oliveira et. al., 1996). Este debate está en el trasfondo de nuestro análisis del mercado de trabajo en el cual se retoman estas diferentes hipótesis y se explora su validez en el caso mexicano. Como hemos indicado, a continuación se presentan de manera somera las principales tendencias macroeconómicas para después pasar propiamente al estudio de las transformaciones laborales.

Crisis y reestructuración en el caso de México: su impacto sobre el mercado laboral

Antecedentes

Desde 1982, México hizo frente a la crisis del pago de su deuda externa con medidas severas de ajuste y estabilización. La ortodoxia en la instrumentación de estas medidas llevó a los organismos financieros internacionales a poner al país como ejemplo a seguir. Es importante tener en mente que México fue uno de los primeros países en beneficiarse con el Plan Brady en lo que respecta a la reestructuración de su deuda, y hasta la fecha continúa recibiendo préstamos y otros apoyos del Fondo Monetario Internacional (FMI), del Banco Mundial y de los gobiernos de diversos países desarrollados (Benería, 1992; Oliveira y García, 1998).

A finales de los años ochenta, se pensaba que lo peor había pasado y que México se dirigía de manera sistemática hacia una estrategia de desarrollo orientada hacia el

exterior. Se había recortado el gasto gubernamental y los subsidios a los productos básicos, al tiempo que el programa de privatización se había aplicado con rigor. De igual manera, en 1998 se firmó una serie de pactos con los principales grupos empresariales y cámaras de comercio del país para controlar los aumentos de precios y salarios y las variaciones en el tipo de cambio. Con relación a la orientación hacia el exterior de la economía mexicana, es importante resaltar que en 1986 México ingresó al entonces GATT (Acuerdo General de Aranceles y Comercio), y en 1989 se dio inicio a las negociaciones para establecer un Tratado de Libre Comercio con Estados Unidos y Canadá (TLC), que finalmente se firmó a finales de 1993 (Lustig, 1992; Oliveira y García, 1998).¹

Sin embargo, en diciembre de 1994 México se vio inmerso en una nueva crisis, tal vez la más severa en la historia moderna del país. Este nuevo contratiempo demostró la vulnerabilidad de la estrategia de reestructuración para el caso mexicano. En unas cuantas semanas, el capital extranjero huyó del país y la moneda se devaluó en casi 50%. En 1995, el PIB disminuyó en cerca de 6%, hecho que no había ocurrido en medio siglo, y la inflación fue de 52%, a pesar del congelamiento de la economía. Ante esta nueva crisis, una vez más se instrumentaron medidas de ajuste severas. En años posteriores se han vislumbrado signos de recuperación en el terreno macroeconómico, pero la elevación de los niveles de vida para la gran mayoría de la población sigue considerándose una meta lejana e incierta (para la documentación de estas tendencias, véase Presidencia de la República, 1996, 1997 y 1998).

Desde la década de los años ochenta, la población de México ha experimentado un deterioro significativo de sus niveles de bienestar, principalmente como resultado de los controles salariales y la reducción del gasto social. En 1995, el 30% de la fuerza de trabajo masculina y el 42% de la femenina, no percibía ingresos o recibía menos del salario mínimo. Según estimaciones oficiales, entre 1986 y 1996 el salario perdió la mitad de su valor en términos reales (INEGI, 1995; Presidencia de la República, 1996). Aunque no hay duda de que el salario mínimo ha sido el más castigado, las estimaciones oficiales indican que entre 1986 y 1996 los sueldos promedio en casi todas las ramas económicas no agrícolas (principalmente el sector manufacturero, la industria maquiladora, la construcción y el comercio al menudeo) también se redujeron en términos reales (Presidencia de la República, 1996).

Diversos estudios sobre los niveles de pobreza y la distribución del ingreso, señalan también retrocesos en los niveles de bienestar, así como una polarización de la estructura social. En 1984, el 20% más rico de la población controlaba el 51.2% del ingreso, proporción que aumentó a 54.9% en 1989, a 56.6% en 1992 y a 57.5% en 1994. Por el contrario, en 1984 el 20% más pobre controlaba apenas el 3.9% del ingreso, y esta proporción disminuyó hasta llegar a 3.6% en 1989 y a 3.3% en 1992 y 1994 (Cortés, 1997). Por último, es importante desatacar que las estimaciones más bajas de los niveles de pobreza -provenientes de fuentes oficiales- indican que el número absoluto de personas que viven en condiciones de pobreza extrema aumentó en 2,6 millones entre 1984 y 1992 (Boltvinik, 1995).

¹ Diversos indicadores macroeconómicos mostraron señales alentadoras a finales de los años ochenta y principios de los noventa. El Producto Interno Bruto (PIB) empezó a aumentar, alcanzando cifras de 3 a 4.5% hasta 1994, después de haber mostrado cifras negativas durante el período 1982-1988. La inflación se redujo a aproximadamente 10% en 1993 y 1994, después de haber ascendido a más de 150% en 1987. Asimismo, a principio de los años noventa se registraron algunos de los resultados fiscales más favorables de la historia reciente de México (Presidencia de la República, 1996; Oliveira y García, 1998).

Reestructuración económica y transformación de los mercados de trabajo

El Cuadro 1 muestra la variación que experimentó la distribución de la fuerza de trabajo en México por rama de actividad de 1970 a 1997². Las cifras indican que la fuerza de trabajo industrial aumentó entre 1970 y 1979, y que después de ese año descendió a alrededor de 17%, siendo la proporción más reducida la correspondiente a 1995. En términos generales, se sostiene que esta tendencia al descenso se debe, en parte, al progreso tecnológico ahorrador de mano de obra; no obstante, en México el impacto de la reestructuración y el cierre de empresas es especialmente significativo, debido a lo que frecuentemente se considera como una apertura indiscriminada del mercado a los productos importados (véase, Gutiérrez Garza, 1997).

Cuadro 1
Distribución porcentual de la fuerza de trabajo por rama de actividad.
México, 1970-1997

Rama de actividad	1970	1979	1991	1995	1997
<i>Sector primario</i>	<u>39.4</u>	<u>28.9</u>	<u>26.8</u>	<u>24.7</u>	<u>24.1</u>
Agricultura	39.4	28.9	26.8	24.7	24.1
<i>Sector secundario</i>	<u>23.0</u>	<u>27.5</u>	<u>23.1</u>	<u>21.3</u>	<u>22.3</u>
Manufactura, minería y electricidad	18.6	21.1	17.0	15.9	17.6
Construcción	4.4	6.4	6.1	5.4	4.7
<i>Sector terciario</i>	<u>37.6</u>	<u>43.6</u>	<u>50.1</u>	<u>54.0</u>	<u>53.6</u>
Comercio	9.2	13.9	15.9	18.5	17.3
Al menudeo	--	--	13.9	16.1	14.3
Al mayoreo	--	--	2.0	2.4	2.9
Servicios	22.6	29.2	33.6	35.0	35.9
Otros y no especificados	5.8	0.5	0.6	0.5	0.4
TOTAL	100 (12 955 057)	100 (19 176 587)	100 (30 534 083)	100 (33 881 068)	100 (37 359 758)

Fuente: 1970, Censo Nacional de Población; 1979, Encuesta Continua de Ocupación; 1991, 1995 y 1997, Encuesta Nacional de Empleo, Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI).

Contrariamente a lo que sucedió en el caso del sector manufacturero, se ha registrado un aumento considerable de la fuerza de trabajo en el sector terciario (comercio y servicios) (Cuadro 1). Al igual que en el resto de América Latina, la ampliación de sector informal, marginal, no estructurado, ha desempeñado un papel importante en este proceso de terciarización. Asimismo, se han creado mucho menos empleos en los servicios más modernos (financieros, profesionales, turísticos, sociales o de salud), que en los países

² La calidad y comparabilidad de la mayor parte de la información sobre la fuerza de trabajo que aparece en los cuadros 1 al 4, se determinó en diversos estudios recientes realizados en México (véase García, 1994). La información de los Censos de Población posteriores a 1970 no se considera apropiada para medir la participación económica (en particular el trabajo femenino en el mercado), ya sea porque las definiciones que se utilizan han sido extremadamente limitadas (Censo de 1990) o porque la información resulta de dudosa calidad y, en buena parte de los casos, permaneció insuficientemente especificada (Censo de 1980). La información proveniente de encuestas de empleo para 1979, 1991, 1995 y 1997, resulta básicamente comparable y se utiliza ampliamente en México. De manera particular, las Encuestas Nacionales de Empleo de 1991, 1995 y 1997 utilizaron el mismo cuestionario y en ambos casos se utilizó un proceso similar para clasificar y publicar la información.

desarrollados donde sí han registrado incrementos significativos conforme la industria ha ido perdiendo importancia.

Entre las cifras del Cuadro 1 es importante también hacer hincapié en las que se refieren al comercio al menudeo. Esta rama ha ido adquiriendo cada vez más importancia especialmente en el año de 1995, en el cual se enfrentaron condiciones especialmente difíciles como vimos con anterioridad. En ese año de 1995, la fuerza de trabajo en el comercio al menudeo era similar en términos cuantitativos a la fuerza de trabajo industrial tomada en su conjunto. Esto refleja la magnitud de los problemas de absorción de fuerza de trabajo que enfrentaba el país hacia mediados de los años noventa. Los vendedores, al igual que los trabajadores domésticos, son los grupos que presentan las peores condiciones de trabajo dentro de la fuerza de trabajo mexicana no agrícola. En 1995, el 46% de los vendedores y el 50% de los trabajadores domésticos ganaban menos del salario mínimo o no percibían ingreso alguno. En el caso de los trabajadores industriales y de los artesanos, sólo el 17% se encontraba en la misma condición en 1995 (véase INEGI, Encuesta Nacional de Empleo, 1995).

Cuadro 2
Porcentaje de la fuerza de trabajo en categorías seleccionadas. México, 1970-1997

Diferentes categorías de trabajadores ^a	1970	1979	1991	1995	1997
No asalariados/1	31.7 (4 103)	33.7 (6 454)	36.6 (11 185)**	38.3 (12 992)**	37.2 (13 915)
En establecimientos pequeños/2	----*	----*	53.4 (16 318)	58.7 (19 890)	56.6 (21 152)
Sin ingresos/3	----*	----*	12.1 (3 707)	15.1 (5 123)	15.0 (5 597)
Ganan menos del salario mínimo/4	----*	----*	18.1 (5 515)	18.9 (6 401)	20.8 (7 772)
De tiempo parcial/5		15.3 (2 932)	25.2 (7 698)	26.3 (8 927)	23.5 (8 778)
Sin prestaciones/6	----*	----*	60.7 (18 530)	65.1 (22 042)	66.1 (24 688)
No manuales/7	15.7 (2 030)	19.0 (3 640)	20.2 (6 155)	19.1 (6 485)	19.7 (7 369)

^a/ Cada renglón se refiere a dimensiones diferentes de la participación en la fuerza de trabajo y debe interpretarse de manera independiente. Por consiguiente, los diferentes porcentajes no suman 100.

* No existe información disponible.

** Números absolutos en miles.

1 Porcentaje del total de la fuerza de trabajo en ocupaciones por cuenta propia y trabajadores sin pago.

2 Porcentaje del total de la fuerza de trabajo en establecimientos con menos de cinco empleados.

3 Porcentaje del total de la fuerza de trabajo que no recibe ingresos.

4 Porcentaje del total de la fuerza de trabajo que percibe menos del salario mínimo. En principio el salario mínimo es aquel que permite adquirir sólo los productos básicos para la subsistencia diaria. Sin embargo, en México este indicador está perdiendo de manera acelerada su significado original. Las estimaciones indican que en 1995 el salario mínimo sólo permitía adquirir 35% de los productos básicos necesarios para la subsistencia de una familia de tamaño promedio (véase UNAM, 1995)

5 Porcentaje del total de la fuerza de trabajo que labora menos de 35 horas a la semana.

6 Porcentaje del total de la fuerza de trabajo sin prestaciones sociales.

7 Porcentaje del total de la fuerza de trabajo en ocupaciones no manuales.

Fuente: 1970, Censo Nacional de Población; 1979, Encuesta Continua de Ocupación; 1991, 1995 y 1997, Encuesta Nacional de Empleo, Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI).

Para aclarar el alcance del carácter cada vez más precario de la fuerza de trabajo en México, el Cuadro 2 muestra la evolución de una serie de categorías de trabajadores que frecuentemente se encuentran en condiciones menos favorables dentro del mercado de trabajo (los no asalariados, en pequeños establecimientos, los que no perciben ingresos, aquellos que ganan menos del salario mínimo, que trabajan a tiempo parcial o sin prestaciones sociales)³.

También en el Cuadro 2 (así como en el 4) se muestra la evolución de los trabajadores no manuales (profesionales, técnicos, maestros, oficinistas) que disfrutaban de condiciones de trabajo relativamente mejores.

Las cifras que aparecen en el Cuadro 2, sobre la fuerza de trabajo en su conjunto, indican que diversas categorías de trabajadores con condiciones de trabajo menos favorables han venido aumentando durante los últimos años. Los trabajadores no asalariados han aumentado a partir de los años setenta, y los de tiempo parcial desde los ochenta. En los años noventa, los incrementos más importantes tienen lugar entre 1991 y 1995. Sin embargo, se destacan, por mostrar un aumento sistemático hasta 1997, los trabajadores que ganan menos del salario mínimo y aquellos sin prestaciones. El crecimiento sistemático de estas dos últimas categorías, constituye un signo inequívoco y desalentador del impacto negativo que ha tenido la nueva estrategia de desarrollo sobre el mercado de trabajo mexicano tomado en su conjunto. Además, hay que tener en cuenta que los aumentos al salario mínimo han sido menores que la inflación, de modo que los que ganan menos de este mínimo han crecido y, a la vez, han visto disminuir su escaso poder de compra.

¿Cómo han participado las mujeres en estos cambios o cómo se han visto afectadas por ellos? En los Cuadros 3 y 4, se muestra la evolución de las proporciones relativas de mujeres en diferentes ramas de actividad y categorías de trabajadores. Estos índices muestran la relación entre el porcentaje de mujeres en diferentes categorías y el porcentaje de mujeres dentro de la fuerza de trabajo en su conjunto en diferentes años. De esta manera, se toma en cuenta el incremento de la participación femenina en el mercado, que en México pasó de 19% en 1970 a 37% en 1997.

El Cuadro 3 muestra que las mujeres mantuvieron niveles similares de participación en el sector industrial entre 1970 y 1991, y que en los últimos años (1995-1997) dicha participación ha disminuido.

Estos datos son congruentes con lo que se sabe acerca de la evolución del empleo femenino en la industria maquiladora de exportación, que generalmente ha ofrecido empleo a las mujeres en México y es la principal responsable de la participación femenina en el sector industrial.

³ Por lo general se combina parte o el total de estas categorías para estimar los problemas de la absorción laboral (denominados por diferentes estudiosos como subempleo, sector informal, sector no estructurado o no regulado de la fuerza de trabajo).

Cuadro 3
Proporciones relativas^a de participación femenina en diferentes ramas de actividad.
México, 1970-1997

<i>Rama de actividad</i>	1970	1979	1991	1995	1997
<u><i>Sector primario</i></u>	<u>0.27</u>	<u>0.20</u>	<u>0.40</u>	<u>0.45</u>	<u>0.48</u>
Agricultura	0.27	0.20	0.40	0.45	0.48
<u><i>Sector secundario</i></u>	<u>0.86</u>	<u>0.81</u>	<u>0.83</u>	<u>0.71</u>	<u>0.76</u>
Manufactura, minería y electricidad	1.02	1.02	1.10	0.91	0.95
Construcción	0.16	0.09	0.09	0.09	0.08
<u><i>Sector terciario</i></u>	<u>1.85</u>	<u>1.66</u>	<u>1.40</u>	<u>1.37</u>	<u>1.18</u>
Comercio	1.47	1.57	1.49	1.53	1.30
Al menudeo			1.56	1.63	1.39
Al mayoreo			0.99	0.90	0.89
Servicios	2.05	1.71	1.37	1.30	1.11
Otros y no especificados	1.68	1.00	0.60	0.40	0.63

^a/ Las proporciones relativas se refieren al porcentaje de trabajadoras en diferentes ramas de actividad dividido entre el porcentaje de mujeres que participan en la fuerza de trabajo. Todas las cifras menores a 1 significan una concentración menor de mujeres y las mayores a 1 indican lo contrario.

Fuente: 1970, Censo Nacional de Población; 1979, Encuesta Continua de Ocupación; 1991, 1995 y 1997 Encuesta Nacional de Empleo, Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI).

En un principio, hubo predominio evidente de mujeres dentro de la industria maquiladora, pero la presencia de hombres en esta rama se ha incrementado de manera acelerada en años recientes. Este cambio ha ocurrido a medida que las empresas que utilizan tecnología avanzada se han vuelto gradualmente más importantes, a la vez que otras oportunidades de empleo masculino se han ido reduciendo (Carrillo, 1991). De esta manera, las maquiladoras han abierto oportunidades económicas para las mujeres mexicanas, pero es posible que en el futuro este sector no continúe ofreciendo espacios para ellas tan rápidamente como en el pasado⁴.

Por lo que respecta al sector terciario, el Cuadro 3 muestra una disminución de la participación femenina en dicho sector, en particular dentro de la rama de servicios que cada vez ofrece mayor espacio a la fuerza de trabajo masculina (aunque es importante tener en mente que las mujeres siguen concentradas en mayor grado en el sector terciario y en los servicios, como lo demuestran las proporciones relativas, que en todos los casos son mayores a 1). Dentro del sector terciario, es relevante destacar la participación de las mujeres en el comercio al menudeo –donde hemos visto que prevalecen niveles de remuneración bastante reducidos- y que en los años noventa constituye la rama con mayor participación femenina en el conjunto del mercado de trabajo mexicano.

Por lo que respecta a la concentración femenina en otras categorías de trabajadores, el Cuadro 4 muestra las proporciones relativas de mujeres en diversos grupos en el periodo

⁴ Es importante tener en consideración que las condiciones de trabajo que prevalecen en la industria maquiladora de exportación, algunas veces son peores que en otras empresas mexicanas que se han reestructurado de manera eficiente y han logrado competir con éxito en el extranjero (para información sobre los salarios promedio y otras condiciones de trabajo, véase Presidencia de la República, 1996, 1997 y 1998, y Gutiérrez Garza, 1997).

1970-1997. Es útil hacer observaciones tanto de carácter sincrónico como diacrónico sobre estos datos. Si analizamos en primer lugar la columna de 1997 -último año con el que contamos con información-, es posible comprobar que las mujeres están sobrerrepresentadas entre los trabajadores sin ingresos, los que ganan menos del salario mínimo, los de tiempo parcial y los no manuales.

Cuadro 4
Proporciones relativas^a de participación femenina en la fuerza de trabajo, por categorías seleccionadas. México, 1970-1997

Diferentes categorías de trabajadores/b	1970	1979	1991	1995	1997
No asalariados	0.84	0.83	0.99	1.06	0.99
En establecimientos pequeños	---	---	0.98	1.00	0.90
Sin ingresos	---	---	1.36	1.22	1.14
Ganan menos del salario mínimo	---	---	1.14	1.24	1.19
De tiempo parcial	---	2.08	1.46	1.52	1.45
Sin prestaciones	---	---	0.88	0.94	0.88
No manuales	1.81	1.60	1.51	1.45	1.24

^a/ Las proporciones relativas se refieren al porcentaje de mujeres en diferentes categorías, dividido entre el porcentaje de mujeres en la fuerza de trabajo total. Todas las cifras menores a 1 significan una concentración menor de mujeres y las cifras superiores a 1 indican lo contrario.

b/ Véase en el Cuadro 2 la definición de cada categoría.

* No hay información disponible.

Fuente: 1970, Censo Nacional de Población; 1979, Encuesta Continua de Ocupación; 1991, 1995 y 1997, Encuesta Nacional de Empleo, Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI).

¿Cómo ha evolucionado la sobrerrepresentación de mujeres en las categorías mencionadas a lo largo del tiempo? ¿Ha empeorado en los años noventa la situación ya de por sí vulnerable de gran parte de la fuerza de trabajo femenina? Lo que nos indican claramente los datos, es que en 1995 –año en el cual se enfrentaron las mayores dificultades- las mujeres tendieron a aumentar aún más su participación en varias de las categorías consideradas (especialmente los trabajadores no asalariados, los que ganan menos del salario mínimo, aquellos de tiempo parcial y los que no cuentan con prestaciones). Es decir, que en tiempos de crisis y cuando se han enfrentado las mayores carencias, se ha acentuado el carácter precario de la fuerza de trabajo femenina.

Se observa una tendencia distinta a la señalada con anterioridad entre los trabajadores no manuales y los que no perciben ingresos. Las mujeres siguen estando concentradas en estas dos categorías, pero con una tendencia decreciente. Es decir, que los hombres están entrando cada vez más en el ámbito de los trabajadores no manuales -lo cual podría interpretarse como una fuente adicional de desventaja para las mujeres-, pero también en la categoría de los trabajadores que no perciben ingresos. Este último dato nos indica los problemas que también enfrenta la fuerza de trabajo masculina, especialmente los trabajadores jóvenes, para quienes los pequeños negocios familiares a menudo representan la única alternativa disponible para participar en el mercado de trabajo.

Consideraciones finales

Con base en el análisis anterior es posible afirmar, en primer lugar, que las reformas económicas recientes han sido acompañadas de transformaciones en el mercado laboral que han afectado de manera adversa a los trabajadores de ambos géneros. No obstante, las mujeres siguen estando concentradas en algunas de las categorías más desprotegidas de la fuerza de trabajo y dicha concentración se ha acentuado en los momentos en los que se han enfrentado las mayores carencias. Por último, nuestro análisis también permitió subrayar algunas tendencias preocupantes con respecto a la fuerza de trabajo masculina, en especial la mayor presencia de los hombres entre los trabajadores que no perciben ingresos.

Resulta en extremo difícil comprobar que las transformaciones en la fuerza de trabajo que aquí se han analizado, pudieran atribuirse principal o únicamente a la reestructuración económica. Diversos estudios han señalado ya los problemas metodológicos para evaluar el impacto de estas políticas económicas. Por ejemplo, Haddad, Brown, Richter y Smith (1995) indican que casi siempre es difícil distinguir entre los efectos de la crisis económica, los de las políticas de ajuste, o aquellos que se derivan de la entrada de capitales extranjeros que ha seguido a la adopción de estas políticas. Asimismo, indican que resulta igualmente difícil controlar las influencias externas, el hecho de que las políticas no hayan estado vigentes por un tiempo prolongado y la complejidad de la combinación y secuencia de los programas específicos.

En el caso de México, los cambios en la fuerza de trabajo han acompañado a las reformas económicas, pero es igualmente cierto que otros factores también pueden haber ejercido cierta influencia. Entre los factores más importantes estarían: el efecto a largo plazo de la urbanización, la creciente importancia de los sectores no agrícolas, el incremento de la escolaridad femenina y el descenso de la fecundidad, que tradicionalmente se han relacionado con un aumento en la actividad económica de las mujeres.

Otro factor es el crecimiento de la población. Aunque la fecundidad en México ha estado disminuyendo durante los últimos años, parte de la población que ahora está ejerciendo presión sobre el mercado de trabajo, nació durante los años sesenta y setenta, cuando esta variable demográfica tocó su punto más alto.

Otro factor estaría relacionado con la economía política de la reestructuración mexicana. Es una creencia común que el país pasó de una economía protegida a una completamente abierta en unos cuantos años, y que un gran número de empresas mexicanas entraron rápidamente en bancarrota (con la consecuente pérdida de empleos), porque no contaron con el tiempo suficiente para ajustarse a la competencia del exterior (véase de la Garza, 1996 y Oliveira y García, 1998).

En resumen, el caso de México permite apoyar la hipótesis de que los cambios económicos que están teniendo lugar impactan negativamente en la fuerza de trabajo en su conjunto, y en las mujeres en particular. Por una parte, se ha feminizado el mercado laboral porque hay más mujeres económicamente activas; muchas de las trabajadoras se concentran en ocupaciones muy precarias y dicha concentración ha tendido a aumentar en los años de mayor crisis. Por otra parte, no hay duda de que también hoy existen más trabajadores de ambos sexos en condiciones vulnerables, lo cual algunos interpretan como otro tipo de feminización.

Es esencial continuar recopilando y comparando información estadística en el mediano y largo plazo con el objeto de poder distinguir tanto los efectos globales de la reestructuración económica sobre hombres y mujeres en el mercado de trabajo, como el papel que juegan los factores relacionados, tales como el crecimiento de la mano de obra o las decisiones políticas que han tenido influencia sobre la manera específica en que la economía se ha liberalizado y privatizado.

Referencias bibliográficas

Bakker, Isabella (1994), "Introduction: Engendering Macro-economic Policy Reform in the Era of Global Restructuring and Adjustment", en Isabella Bakker (ed.) *The Strategic Silence. Gender and Economic Policy*, Zed Books en colaboración con The North-South Institute, Londres, Nueva Jersey y Ottawa, pp. 1-29.

Benería, Lourdes (1992), "The Mexican Debt Crisis: Restructuring the Economy and the Household", en Lourdes Benería y Shelley Fledman (eds.), *Unequal Burden. Economic Crises, Persistent Poverty, and Women's Work*, Westview Press, Boulder, San Francisco, Oxford, pp. 83-104.

Benería, Lourdes y Shelley Feldman (eds.) (1992), *Unequal Burden. Economic Crises, Persistent Poverty, and Women's Work*, Westview Press, Boulder, San Francisco, Oxford.

Boltvinik, Julio (1995), "La evolución de la pobreza en México entre 1984 y 1992, según CEPAL-INEGI", en *Sociológica*, septiembre-diciembre.

Carrillo, Jorge (coord.), (1991), *Mercados de trabajo en la industria maquiladora de exportación*. Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) y el Colegio de la Frontera Norte (COLEF), Tijuana.

Çagatay, Nilüfer y Sule Özler (1995), "Feminization of the Labor Force: The Effects of Long Term Development and Structural Adjustment", *World Development*, núm. 23, 1983-1984.

Cortés, Fernando (1997), *La distribución del ingreso en México en épocas de estabilización y reforma económica*. Tesis de doctorado en Ciencias Sociales, Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social (CIESAS) y Universidad de Guadalajara, diciembre.

De la Garza, Enrique (1996), "El nuevo estilo de desarrollo en México", en Enrique de la Garza (coord.), *Políticas públicas alternativas en México*, La Jornada Ediciones y Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades, Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), México, pp. 11-52.

Elson, Diane (1992), "From Survival Strategies to Transformation Strategies: Women's Needs and Structural Adjustment", en Lourdes Benería y Shelley Feldman (eds.), *Unequal Borden. Economic Crises, Persistent Poverty, and Women's Work*, Westview Press, Boulder, San Francisco, Oxford, pp. 26-48.

Elson, Diane (1994), "Micro, Meso, Macro: Gender and Economic Analysis in the Context of Policy Reform", en Isabella Bakker (editora), *The Strategic Silence. Gender and Economic Policy*, Zed Books en colaboración con The North-South Institute, Londres, Nueva Jersey y Ottawa, pp. 34-45.

Fagetti, Antonella (1995), "Los cambiantes significados de la maternidad en México rural", en González Montes, Soledad y Vania Salles(eds.), *Relaciones de género y transformaciones agrarias*, El Colegio de México, México, pp.301-337.

Feldman, Shelley (1992), "Crises, Poverty and Gender Inequality: Current Themes and Issues", en Lourdes Benería y Shelley Feldman (eds.), *Unequal Borden. Economic Crises, Persistent Poverty, and Women's Work*, Westview Press, Boulder, San Francisco, Oxford, pp.1-25.

García Brígida, Mercedes Blanco y Edith Pacheco, (1999), "Género y trabajo extradoméstico en México", en Brígida García, *Mujer, Género y Población en México*, El Colegio de México, México.

Gutiérrez Garza, Esthela (1997), "Reestructuración económica de Monterrey", en *Estudios Demográficos y Urbanos*, El Colegio de México, México.

Haddad, Lawrence, Lynn R. Brown, Andrea Richter y Lisa Smith (1995), "The Gender Dimensions of Economic Adjustment Policies: Potential Interactions and Evidence to Date", en *The World Development*, 23, pp. 881-896.

INEGI (Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática) (1991 y 1995), *Encuesta Nacional de Empleo*, INEGI, México.

INEGI-UNIFEM (Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática y Fondo de las Naciones Unidas para la Mujer) (1995), *La mujer mexicana: un balance estadístico al final del siglo XX*, INEGI-UNIFEM, México.

Kerr, Joanna (1994), *Final Report of the Expert Group Meeting on Women and Global Economic Restructuring*, The North-South Institute, Ottawa, junio 20-22.

Lustig, Nora (1992), *Mexico: The Remaking of an Economy*, The Brookings Institution, Washington, D.C.

Mercado, Patricia (1992), *Contratos colectivos y trabajo femenino*, Fundación Friedrich Ebert, Documentos de Trabajo 39, México.

Oliveira, Orlandina, Mariza Ariza, Marcela Eternod, María de la Paz López y Vania Salles (1996), *Informe Final. La condición femenina en México: Una propuesta de indicadores*, Sociedad Mexicana de Demografía (SOMEDE) y Consejo Nacional de Población (CONAPO), México.

Oliveira, Orlandina y Brígida García (1998), "Crisis, reestructuración económica y mercados de trabajo en México", en *Papeles de Población*, Año 4, núm. 15, enero-marzo, pp. 39-72.

Pedrero, Mercedes, Teresa Rendón y Antonieta Barrón (1995), "Desigualdad en el acceso a oportunidades de empleo y segregación ocupacional por género. Situación actual en México y propuestas", Documento preparado para UNIFEM (Fondo de las Naciones Unidas para la Mujer) como contribución al proceso de preparación de la Conferencia de Beijing, UNIFEM, México (no publicado).

Presidencia de la República (1996, 1997, 1998), *Informes Presidenciales*, Presidencia de la República, México.

Standing, Guy (1989), "Global Feminization through flexible labor", *World Development*, vol. 17, núm. 7, pp.1077-1095.

ACCIONES GUBERNAMENTALES A FAVOR DE LA MUJER EN EL ÁMBITO LABORAL

Blanca Ruth Esponda Espinosa*

La creciente participación femenina ha dado lugar a planteamientos, negociaciones y alianzas, entre el aparato gubernamental, la sociedad civil y las organizaciones no gubernamentales, para incluir en la agenda política o de gobierno a los temas y problemática que atañe a la mujer mexicana.

El tema de la mujer ha ido permeando los escenarios público y privado, originando la creación de órganos destinados a la atención de la mujer, reformas legales, planes, programas y proyectos, así como el diseño, formulación e instrumentación de políticas públicas encaminadas al logro de la igualdad jurídica y la equidad de género.

En el ámbito laboral la participación de la mano de obra femenina en el mercado de trabajo se ha incrementado del 17% en 1970 al 35% en 1995. El crecimiento de la población económicamente activa femenina requiere de un espacio apropiado en el mercado de trabajo, mediante la creación de más y mejores empleos para las mujeres, así como la eliminación de la brecha existente entre las remuneraciones de las mujeres y las de los hombres.

Entre rasgos que representan la situación de desventaja para la mujer en el mercado laboral, destacan:

- a) La segregación ocupacional, con su consiguiente desigualdad de oportunidades y discriminación salarial.
- b) La doble jornada de trabajo que dificulta o impide a la mujer llevar a cabo actividades de capacitación, recreación o participación política, entre otras.
- c) La insuficiencia o elevado costo de los servicios de apoyo, entre los que destaca el limitado acceso a guarderías y centros de atención y desarrollo infantil.

La Comisión Nacional de la Mujer, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y la Organización Internacional del trabajo han implementado el Plan de Acción "Más y mejores empleos para las mujeres en México". El diseño e instrumentación de este plan ha requerido del trabajo coordinado de diversas instituciones gubernamentales, así como el fortalecimiento de instituciones empresariales, sindicatos y centrales. Este Plan de Acción nos permite dar cuenta de las acciones que a favor de la mujer se llevan a cabo actualmente en nuestro país.

1. Fortalecimiento institucional

1.1 Gobierno federal

Secretaría de Gobernación

El Programa Nacional de la Mujer (PRONAM) cuenta con un Consejo Consultivo y la Contraloría Social, ambos órganos de carácter plural y participativo. En 1988, a solicitud de las mujeres de todas las organizaciones y partidos políticos, se creó la Coordinación General de la Comisión Nacional de la Mujer.

* Directora General de Equidad de Género en el Trabajo y Asuntos Jurídicos, Comisión Nacional de la Mujer.

Esta Coordinación tiene dos órganos: un Consejo Directivo y un Consejo Intersecretarial, que permiten concretar compromisos con las dependencias y organismos de la administración pública federal y descentralizada, para aplicar las políticas y actividades sectoriales con enfoque de género. La Coordinación da seguimiento a las acciones ejecutadas. El PRONAM desarrolla nueve líneas de trabajo o subprogramas para impulsar el desarrollo y fortalecimiento de la mujer en: educación, salud, trabajo, capacitación, eliminación de la pobreza, impulso al fomento productivo, erradicación de la violencia, promoción de una imagen revalorizada de la de la mujer ante la sociedad, fortalecimiento de la mujer en la familia urbana y rural, y apoyo a la mujer indígena.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS)

En 1998 se creó, dentro de la Subsecretaría de Previsión Social, la *Dirección General de Equidad y Género*. Una de las primeras acciones de la esta Dirección General fue la designación de una mujer responsable de la Ventanilla Única de Atención a la Mujer en cada estado de la república, para atender las quejas por discriminación y hostigamiento sexual en el empleo.

El objetivo es lograr la igualdad de la mujer y combatir la inequidad en el trabajo, mediante la instrumentación de las siguientes medidas:

- Garantizar el cumplimiento de los derechos de la mujer trabajadora y su acceso con equidad a la previsión y seguridad social.
- Vigilar el cumplimiento de las leyes laborales para evitar la discriminación por estado civil, sexo, edad y gravidez.
- Sancionar la disparidad de remuneraciones por razón de sexo y evitar la segregación ocupacional.
- Desarrollar estadísticas para poder conocer el comportamiento del mercado laboral y las remuneraciones, tanto de hombres como de mujeres.
- Impulsar programas de generación de empleo, especialmente para micro y pequeñas empresarias, a fin de elevar su productividad y bienestar.
- Capacitar y adiestrar a toda mujer que busca un empleo, a fin de que, por las destrezas y habilidades que adquieran, cuenten con mayores oportunidades en el mercado laboral.
- Orientar a las mujeres para que puedan defenderse y hacer valer sus derechos.
- Diversificar la oferta laboral y orientar al mercado para contrarrestar las prácticas de pago desigual a la mano de obra que ejerce un trabajo de igual valor.
- Combatir las prácticas que asignan roles estereotipados a la mujer y que la discriminan para participar en actividades mejor remuneradas.
- Favorecer un clima propicio para que los sectores obrero y empresarial se pongan de acuerdo en las adecuaciones a la ley para desterrar la inequidad en el trabajo.

Esta Dirección General atiende también a los grupos vulnerables que requieren atención especial como son: menores, jóvenes, jornaleros agrícolas, indígenas, personas con discapacidad y adultos mayores de 60 años.

El *Programa de Becas de Capacitación para Desempleados (PROBECAT)* otorgó 291,071 becas para mujeres, lo que representa el 57% del total. El Programa ha permitido la diversificación de la oferta de trabajo femenina al capacitar a las mujeres en oficios considerados tradicionalmente masculinos. Por su parte, el *Servicio Nacional de Empleo* atendió a 131,706 mujeres que buscaron empleo, representando el 43.1% del total. Los estados con mayor demanda de empleo fueron Coahuila, Estado de México, Guanajuato, Veracruz, Nuevo León y Chihuahua.

El *Programa de Calidad Integral y Modernización del Mercado Laboral (CIMO)* brindó asesorías a 215,091 mujeres de un total de 613,664 trabajadoras en activo que laboran en micro, pequeñas y medianas empresas urbanas y rurales. El *Consejo de Normalización y Certificación de la Competencia Laboral (CONOCER)* ha creado 47 Comités Técnicos para certificar las habilidades y destrezas, aptitudes y actitudes de los trabajadores y trabajadoras en la actividad industrial, comercial y los servicios. Se creó el Comité de Servicios Comunes y Sociales, presidido por CONMUJER, con una cobertura de 11.4 millones de trabajadores, de los cuales el 45% son mujeres. Ahí de ha instalado el Subcomité de Servicios Domésticos para diseñar normas laborales y certificar habilidades a cerca de 1.5 millones de empleadas domésticas.

El *Programa de Sensibilización y Capacitación en Género* para las áreas centrales y descentralizadas del Sector Laboral se intensificará a partir de 1999, a fin de que todo servidor público laboral adquiera una nueva cultura basada en la equidad entre hombres y mujeres. Participará personal de la Inspección Federal del Trabajo, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, las autoridades de la Junta Federal del Trabajo de Conciliación y Arbitraje y otras áreas técnicas y administrativas. Con pleno respeto al federalismo, se están concertando acciones con los gobiernos de los estados y municipios para que se sumen a este esfuerzo de transformación cultural sobre la equidad laboral.

Secretaría de Relaciones Exteriores (SRE)

En marzo de 1998 la Secretaría dio a conocer su *Programa de la Mujer* que incorpora medidas para el mejoramiento de la condición de las mujeres del servicio exterior mexicano y de la propia Cancillería, así como para introducir el enfoque de género en la política exterior de México.

Para ejecutar las acciones ha creado el *Comité Interno de Seguridad y Desarrollo del Programa de la Mujer*, que tiene la responsabilidad de considerar la adopción de medidas de carácter afirmativo, con vistas a mejorar, cuantitativa y cualitativamente, el nivel de participación de las mujeres en todos los rangos de actividad y toma de decisiones. Se levantó el padrón de trabajadores para identificar a hombres y mujeres, a fin de conocer y atender sus necesidades y potencialidades diferenciadas. Se han instalado módulos para la atención de la salud y la realización de exámenes médicos al personal femenino de la cancillería. Destaca el Módulo de Información para la Campaña Contra la Discriminación y la Violencia hacia las mujeres.

Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL)

El *Programa de Desarrollo Productivo* tiene como objetivo proporcionar oportunidades que aseguren la equidad en la aplicación de políticas de género para elevar la calidad de vida de la mujer y, por ende, de su entorno. Además, apoya proyectos sociales y de servicios orientados al equipamiento comunitario, a fin de proporcionar mejores condiciones de vida y posibilitar la disminución de tiempo y carga de trabajo para las mujeres. Se busca aprovechar los recursos materiales de la región y fomentar el uso de tecnologías alternativas a bajo costo y apoyar proyectos productivos que generen empleo, contribuyan al ingreso familiar y garanticen el abasto local.

En este contexto, se apoyó a 54,781 mujeres, mediante la implementación de 2,468 proyectos productivos y sociales y se logró beneficiar a 421,600 personas. En total, fueron 476,381 beneficiarios y en el nivel nacional se dio atención a 28 entidades federativas.

Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP)

La Secretaría ha instrumentado la constitución de *Organizaciones de Fomento (ODF)* dirigidas específicamente al diseño de planes de negocio para incrementar utilidades. El programa cuenta con enfoque de género y busca incrementar el desarrollo de la microempresa, con el fin de que logre superar las limitaciones estructurales que impiden su participación en el sector formal.

FIRA, FIMER, NAFIN y BANRURAL.

El objetivo de la banca de desarrollo es aumentar el acceso ágil y equitativo a los recursos productivos, incentivando nuevas formas de participación y organización para colaborar con la estrategia para el desarrollo de la mujer. Sus compromisos son:

- ✓ Apoyar a mujeres empresarias para constituir y operar mecanismos de financiamiento para sus proyectos productivos.
- ✓ Promover esquemas de crédito y ahorro adecuados a proyectos tradicionales de mujeres (talleres artesanales, maquila y centros educativos privados).
- ✓ Promover la asesoría y capacitación a mujeres empresarias para llevar a cabo proyectos productivos.
- ✓ Iniciar la generación de estadísticas por género en los servicios financieros de ahorro y crédito que otorgan las instituciones financieras.

Los fideicomisos y fondos de desarrollo coadyuvan al logro de estas metas.

Nacional Financiera, S.A. (NAFIN). En 1998 NAFIN avanzó en el diseño de manuales, reglas de operación y metodología básica de funcionamiento del *Programa Global de Apoyo a la Microempresa*. Se ejecutaron nueve proyectos piloto en los estados de Campeche, Querétaro, Morelos, San Luis Potosí y Aguascalientes, contando con una participación de mujeres entre un 90 y 100 por ciento.

Fideicomisos Instituidos para el Desarrollo de la Agricultura (FIRA). Facilita a la mujer el acceso al financiamiento con créditos dirigidos a la Unidad Agrícola Industrial de la Mujer (UAIM), constituida como una unidad de producción femenina del ejido. Los apoyos y servicios institucionales son: financiamiento rural, crédito contingente con garantía, Sistema de Asistencia Técnica Integral (SATI), capacitación y transferencia

tecnológica. En 1998 los financiamientos otorgados por FIRA en apoyo a proyectos de mujeres rurales ascendieron a 148.3 millones de pesos, canalizados principalmente a través de la banca comercial. Estos resultados incluyen créditos por 1,665 millones de pesos, el funcionamiento de UAIM con 665 beneficiarias de diversos ejidos del país. Asimismo, el Sistema de Estímulos a la Banca (SIEBAN) benefició a 10,106 productores, y destinó 1.3 millones de pesos para la capacitación a productoras rurales.

BANRURAL continuará ofreciendo créditos a mujeres que laboran en el medio rural, con el objeto de canalizar recursos para fomentar la producción, industrialización y comercialización de bienes que propicien el desarrollo integral de los productores acreditados. Se financió a 18,525 mujeres acreditadas para el desarrollo de actividades dentro de la agroindustria por 17 millones de pesos.

Secretaría de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural (SAGAR)

El *Programa Mujeres en Desarrollo Rural* rescata la valorización de las mujeres de este sector. Las actividades desarrolladas beneficiaron a un total de 215,311 mujeres. El *Programa de Desarrollo Sustentable* en zonas marginadas en los estados de San Luis Potosí y Veracruz benefició a 1,369 mujeres. El *Programa de Capacitación y Extensión* en 18 estados de la República reporta un total de 22,603 beneficiadas. El *Programa de Empleo Temporal* que impulsa el empleo de mano de obra en épocas de menor actividad agrícola, benefició a 98,550 mujeres.

Secretaría de Educación Pública (SEP)

El *Programa de la Mujer* de esta secretaría tiene como objetivo la promoción de medidas que contribuyan a garantizar el acceso y permanencia de las mujeres en todos los niveles y modalidades del sistema educativo. De esta manera busca favorecer la participación de la mujer en la sociedad, potenciar sus capacidades y habilidades, fortalecer su independencia, autonomía, autoestima y su capacidad de decisión así como mejorar su capacitación para el trabajo.

La SEP considera que la alfabetización es condición básica para el acceso al mercado laboral. El Instituto Nacional de Educación para Adultos (INEA) estima que el 63% de la población que atiende son mujeres, de las cuales el 76% reside en áreas rurales. El INEA imparte servicios de alfabetización, primaria y secundaria y capacitación no formal para el trabajo, dirigidos a hombres y mujeres mayores de 15 años sin escolaridad o con estudios básicos incompletos, quienes por este medio tienen acceso a educación básica. En 1997, de un total de 650,000 adultos alfabetizados 393,250 fueron mujeres y 250,750 hombres.

Por lo que se refiere a capacitación *para el* trabajo y *en el* trabajo, el Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (CONALEP) reportó para 1998 que un 45% de mujeres fueron capacitadas para el trabajo. En cuanto a capacitación en el trabajo, las mujeres representaron el 29.9% de personas capacitadas.

Las diversas modalidades de la educación técnica, en general, muestran una distribución más o menos equitativa entre hombres y mujeres. La matrícula femenina registra en el ciclo 1996-1997 en la Escuela Secundaria Técnica un 47.8%; en el Centro de Bachillerato Tecnológico Agropecuario registró un 42.6%; en tanto que el Bachillerato Industrial y de Servicios muestra una matrícula del 62.5%.

Secretaría de Comercio y Fomento Industrial (SECOFI)

El *Sistema Nacional de Orientación al Exportador (SNOE)* proporciona un servicio personalizado de orientación en materia de comercio exterior. El *SNOE* opera a través de una red de 48 módulos de orientación. Del total de asesorías proporcionadas (10,700) el 26% fueron otorgadas a mujeres empresarias.

Con el fin de comercializar las artesanías y fomentar la creación de nuevos productos, la SECOFI puso en marcha el *Programa de Apoyo al Diseño Artesanal (PROADA)*. Este programa tiene como objetivo la capacitación en materia de diseño, procesos productivos y comercialización. Durante el desarrollo de estas actividades la presencia femenina fue determinante.

El *Sistema de Subcontratación Industrial (SSI)* es un esquema de vinculación electrónica vía Internet, de oferentes y demandantes industriales. El *Sistema* cuenta con 560 empresas incorporadas con 1,400 procesos productivos en el ámbito nacional. La *Subcontratación Industrial* es una alternativa real de crecimiento para las pequeñas y medianas empresas que representan el 97% de la industria manufacturera del país y ocupan el 28% de la población económicamente activa. Pese a que no es posible determinar cuál es la población de mujeres beneficiadas con este programa, cabe destacar que en los sectores en que destaca la participación femenina son el textil, confección, alimentos y conservas.

El *Centro para el Desarrollo de la Competitividad Empresarial y Red Nacional de Centros Regionales para la Competitividad Empresarial (Red CENTRO-CRECE)* brinda servicios de consultoría integral a pequeñas y medianas empresas de los sectores industrial, comercial y de servicios. Del total de empresas atendidas por la Red (3,290), el 28% son dirigidas por mujeres. Estas empresas emplean un total de 2,499 personas. La *Red* ha contribuido a confirmar la capacidad emprendedora y de gestión de la mujer. La *Red CENTRO-CRECE* emplea a 122 mujeres en puestos directivos, gerenciales y de consultoría especializada (37% del personal de la Red). Además, el 23% de los 201 consultores externos son mujeres.

A fin de impulsar el desarrollo industrial regional, se ha llevado a cabo la promoción de agrupamientos industriales, entre los que destaca el sector de la confección. En éste, se están realizando acciones para mejorar los programas de capacitación de servicios de guarderías y de transporte a los centros de trabajo. Asimismo, se promueve la instalación de maquiladoras de confección en áreas rurales, que permite a las mujeres incorporarse a la actividad productiva industrial, sin tener que migrar de su lugar de origen.

Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)

El *Sistema Nacional de Guarderías* del Instituto cuenta con 582 guarderías que atienden un total de 74,237 menores de 0 a 4 años de edad, servicio que beneficia a 68,433 madres, con un promedio diario de asistencias de 51,537 niños. Por otro lado, el IMSS brinda programas de educación y capacitación a 41,881 mujeres.

Por lo que respecta a la industria maquiladora, se llevaron a cabo acciones de prevención, detección y control de padecimientos.

Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF)

La *Agencia de Integración Laboral para Personas con Discapacidad* tiene el objetivo de integrar la demanda de capacitación y trabajo de las mujeres con discapacidad atendidas dentro de su área de influencia. En total, se capacitaron para el trabajo 156 mujeres y fueron colocadas para empleos 106 mujeres con discapacidad.

Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE)

Este Instituto ha buscado garantizar el respeto y protección a los derechos laborales de las trabajadoras del Estado. Del total de 2,233,358 trabajadores afiliados al ISSSTE, el 48% son mujeres y el 52% hombres. Esta Institución cuenta con 135 estancias de desarrollo infantil en toda la república. Durante el ejercicio 1998, se benefició a 18,774 padres de familia de los cuales 18,431 son mujeres y 343 hombres.

En las condiciones generales de trabajo de la mayoría de dependencias, están incorporados los derechos en materia de cuidados maternos y paternos, que le otorgan días de descanso a los trabajadores en caso de enfermedad de sus dependientes directos.

En el mes de enero de 1999, se adoptó el acuerdo para que en la generación de la base de datos de cada clínica y en el fortalecimiento de los sistemas instalados en cada una de ellas, todos los formatos utilizados para recabar información incorporen la variable del sexo, de tal manera que pueda conocerse el impacto de las acciones entre hombres y mujeres.

En lo que se refiere a riesgos de trabajo, casi el 70% de las incapacidades totales temporales son otorgadas a mujeres. Está en proceso una investigación que permitirá definir con precisión los programas a impulsar para disminuir las causas que ocasionan tal situación.

Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI)

Durante 1998 el INEGI realizó las siguientes publicaciones:

Estadísticas de Empleo con Enfoque de Género, cuyo objetivo es contar con información básica y una serie de indicadores seleccionados a nivel nacional, que den cuenta de las desigualdades existentes entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo.

Trabajo Doméstico y Extradoméstico en México, el objetivo de este material es contribuir al análisis de la participación de hombres y mujeres en las tareas domésticas y económicas, mostrando las diferencias en la asignación de las actividades en el hogar y en el mercado de trabajo.

Módulo de Trabajo, Aportaciones y Uso del Tiempo; con la realización de este módulo se logró contar con información estadística del tiempo dedicado a diferentes actividades: laborales, recreativas, de esparcimiento, quehaceres domésticos y otras actividades. Además se registran las aportaciones al hogar de la población de 8 años y más.

Encuesta Nacional de Empleo 1997, este material permite contar con una base de información estadística sobre las características demográficas, económicas y

ocupacionales, de la población a nivel nacional, y por áreas según el nivel de urbanización, para profundizar en el análisis de los aspectos laborales.

Encuesta Nacional de Educación, Capacitación y Empleo 1997, el objetivo general de esta publicación es contar con información estadística sobre los niveles de instrucción escolar, experiencia laboral y capacitación de la población a escala nacional y para áreas más o menos urbanizadas; resaltando la vinculación con las características demográficas, económicas y ocupacionales.

Módulo de Trabajo. "Mujeres y Hombres en México", el propósito de este módulo es presentar una visión integral del trabajo realizado por hombres y mujeres, vinculando el ámbito del trabajo doméstico y el extradoméstico.

1.2. Fortalecimiento de las instituciones empresariales

El *Plan de Acción "Más y Mejores Empleos para las Mujeres en México"* plantea la conveniencia de coordinar acciones para fortalecer, con la aplicación del enfoque de género, los proyectos y las actividades de las organizaciones empresariales.

La meta es trabajar conjuntamente con las empresas y los organismos gremiales de la iniciativa privada, como la Confederación de Cámaras de la Industria (CONCAMIN), el sindicato patronal que es la Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX) y las propias cámaras, como la Cámara de la Industria de Transformación (CANACINTRA), o la Cámara de Comercio (CANACO). Las empresas organizadas y otras organizaciones más, han jugado un papel trascendente para examinar y poner a prueba el costo-beneficio de la incorporación de la perspectiva de género, erradicando la aparente neutralidad en sus proyectos y acciones. Las empresas impulsan el cambio en la concepción, aplicación y resultados de programas que plantean el efecto diferenciado de las acciones productivas, para hombres y mujeres. Los directivos de las empresas y de las organizaciones cupulares han solicitado intensificar el esfuerzo de sensibilización de género.

1.3 Fortalecimiento de los sindicatos y centrales

Del otro lado del espectro, los sectores sociales organizados, como los sindicatos y sus organizaciones gremiales mayoritarias, se han pronunciado a favor de hacer adecuaciones a la Ley Federal de Trabajo. El propósito es hacer más explícitos y amplios los principios y las acciones relativas a la equidad en el trabajo y la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo. Otra demanda sentida de las trabajadoras, es sancionar y erradicar el hostigamiento sexual en los centros de trabajo. En gran parte, las acciones hacia la equidad son alentadas por la fuerza de la propia base trabajadora femenil organizada en secciones sindicales o en redes de comunicación y de acción conjunta; así como por las organizaciones de la sociedad civil, particularmente de mujeres sindicalistas organizadas en redes. Estas organizaciones han celebrado cursos, seminarios, talleres y encuentros para capacitarse en género y apoyar a sus colegas trabajadoras.

2. Atención a grupos focales

2.1 Primer Grupo Focal: 4,000 trabajadoras de 21 empresas de la industria maquiladora de exportación del estado de Coahuila.

El 19 de agosto de 1998 se instaló el Comité Coordinador de Coahuila, que desarrollará el Subprograma de Apoyo a las Mujeres de la Industria Maquiladora de Exportación. Sus objetivos son:

- Demostrar la eficacia de las medidas integral y coherentemente adaptadas en el Plan, para mejorar las oportunidades de empleo y las condiciones de trabajo de los grupos de mujeres asalariadas de la industria maquiladora de exportación del Estado de Coahuila;
- Lograr que las 4,000 trabajadoras seleccionadas de 21 empresas maquiladoras del Estado de Coahuila, tengan mejores oportunidades de empleo y condiciones de trabajo.

Participan en este Comité: el Gobierno del Estado de Coahuila, Delegados Federales de las Secretarías de Comercio y Fomento Industrial, Desarrollo Social, Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural, Educación del Estado de Coahuila, Turismo, Instituto Mexicano del Seguro Social, Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia, Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática; asociaciones de maquilas, la Confederación de Trabajadores de México, organizaciones de mujeres empresarias y académicas.

El Comité Coordinador Estatal de Coahuila cuenta con un programa de trabajo. Entre las actividades programadas destacan: a) la elaboración de un estudio de las condiciones de trabajo y de vida de las mujeres trabajadoras en la industria maquiladora; b) la realización de un programa de difusión de derechos de las trabajadoras con perspectiva de género, a fin de incrementar la productividad y mejorar las condiciones de vida y de trabajo de las mujeres; c) un programa de capacitación para desarrollar la toma de decisiones con perspectiva de género para las mujeres trabajadoras, y para los niveles directivos del gobierno estatal, así como de las empresas y los sindicatos participantes, a fin de sensibilizarlos e incorporar planteamientos con perspectiva de género en la operación y administración de la empresa.

La industria de la maquila de exportación en el estado de Coahuila agrupa a más de 36,000 mujeres, por lo que la instrumentación del Plan de Acción favorecerá a un 12% del total de la población femenina en esta rama industrial.

2.2 Segundo Grupo Focal: 400 proyectos productivos de microempresas del sector informal del estado de Guerrero.

El 26 de septiembre de 1998, se instaló el Comité Coordinador Estatal de Guerrero para el desarrollo del Subprograma de Apoyo a las Microempresas del Sector Informal Urbano, cuyos objetivos son:

- Demostrar la eficacia de integrar y articular las medidas adoptadas para mejorar las oportunidades de autoempleo y desarrollo, de 400 proyectos productivos de micronegocios de mujeres del sector informal urbano del Estado de Guerrero;

- Promover efectivamente la organización de las microempresarias en el sector informal urbano y brindarles apoyo para obtener becas de capacitación, proporcionarles asistencia técnica y recursos crediticios para que puedan realizar sus actividades con mayor rentabilidad y productividad, de manera que les generen mayores ingresos a ellas y a sus familias.

En este Comité Coordinador participan: el Gobierno Constitucional del Estado, a través de las Secretarías de Desarrollo Económico y de la Mujer; los delegados federales de las Secretarías de Comercio y Fomento Industrial, de Desarrollo Social, Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural, Educación Pública del Estado de Guerrero, Turismo, el Instituto Mexicano del Seguro Social, el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, el Sistema Nacional de Educación para Adultos, el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática. También participan: federaciones de trabajadores del Estado, la Cámara de Comercio, asociaciones de mujeres empresarias y académicas.

El Programa de Trabajo de este Comité contempla la realización de 818 proyectos productivos en los que participan 12,194 mujeres; entre éstas se hará una selección de 400 equipos que participarán en este Subprograma. La evaluación de los proyectos presentados será el siguiente paso, para lo cual se solicitará el apoyo del FIMER, con su novedoso *sistema neuronal*, para detectar los mejores proyectos.

II. MESAS DE TRABAJO

MESA 1

Condiciones de trabajo y reformas para la equidad

LAS REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Angélica González Valencia*

Como se ha señalado, este taller tiene como objetivo general identificar una serie de herramientas metodológicas que permitan conocer la problemática del sector en la incorporación del enfoque de género en los programas y políticas públicas, a partir de las experiencias expuestas por los participantes. En esta ocasión presentaré el panorama de la reforma laboral, a fin de contar con un marco general que refleje las propiedades y demandas de las mujeres mexicanas, así como de las tendencias orientadoras para la nueva cultura laboral y la incorporación del enfoque de género.

Las estadísticas indican que la incorporación de la mujer mexicana a la actividad económica ha tenido un crecimiento significativo y sostenido en el último cuarto de siglo. Sin embargo, los hechos demuestran la participación de la mujer en el mercado de trabajo no es suficiente para mejorar su situación social, garantizar su igualdad en condiciones y trato, y desterrar la discriminación de que suelen ser objeto.

Una agravante adicional es que, debido al entorno económico, el dinámico crecimiento de la población femenina económicamente activa no encuentra espacios apropiados en el mercado de trabajo y, cuando los encuentra, tiene que enfrentar serias condiciones de discriminación por género e injusticia, tales como: violaciones legales en su perjuicio, segregación ocupacional, ingresos castigados, insuficiencia y alto costo de servicios de apoyo, hostigamiento sexual y una cultura laboral ajena a los enfoques de género.

Tal situación demanda, irremisiblemente, una gran variedad de acciones; unas son legislativas, las más importantes, quizá, son culturales y educativas.

En materia legislativa se requiere de acciones que:

- Garanticen la libertad de la mujer, que hoy se conculca con el despido por embarazo y con el hostigamiento sexual.
- Logren la igualdad, que se vulnera con la discriminación por sexo, estado de gestación y uso del sustantivo “hombre” para definir mujer u hombre indistintamente.
- Logren equidad, al remunerar en forma igual el trabajo de igual valor y, sobre todo, reconozcan la doble responsabilidad de los roles productivo y reproductivo de la mujer.

En el marco de la reforma laboral, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social se ha impuesto la tarea de propiciar un diálogo entre representantes de las fuerzas productivas con la finalidad de recoger las inquietudes, demandas y propuestas de los sectores involucrados. A través del diálogo se busca favorecer un clima propicio para que las partes que conforman la relación obrero–patronal dialoguen, bajo premisas de respeto y actitud propositiva, a fin de identificar los problemas que respectivamente consideran pueden afectar los fines de empleo y productividad, a la vez que se sugieren las propuestas de solución a los mismos.

En este contexto, se han recibido propuestas de adecuaciones a la Ley Federal del Trabajo en materia de mujeres, de gran variedad y riqueza conceptual, de las que presento una síntesis de las propuestas más representativas que recogen diversos

* Directora de Equidad y Género, Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

principios de equidad y género en las relaciones laborales como la no discriminación, la igualdad de oportunidades de trabajo y la protección de la maternidad y paternidad de los trabajadores.

En materia de principios generales se busca:

- Incorporar el principio de derecho al empleo con equidad de género, como principio de orden público, de interés social y de observancia general.
- Garantizar el principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina, precisando sus contenidos.
- Introducir el principio expreso de la no-discriminación por razones de raza, etnia, color, discapacidad, sexo, preferencia sexual, edad, credo religioso, doctrina política, condición social, estado civil, y estado de gestación de la mujer.
- Introducir en la Ley el principio de igualdad de trato a los trabajadores y las trabajadoras con responsabilidades familiares compartidas.
- Poner en práctica las declaraciones de igualdad entre hombres y mujeres, de manera que otorguen los medios jurídicos necesarios para su cabal cumplimiento.

En lo que se refiere a los derechos subjetivos laborales, existe coincidencia en las propuestas acerca de la necesidad de garantizar que los principios generales señalados se expresen en normas específicas que sean no solo derecho vigente sino derecho positivo. Al propio tiempo, se expresa la necesidad de contar con políticas y programas que contribuyan a transformar la vida práctica y el mundo de trabajo. En este sentido, las propuestas son las siguientes:

- Garantizar el derecho a salario igual para trabajo de igual valor, tanto para hombres como para mujeres.
- Garantizar el derecho a la capacitación, el adiestramiento y la formación profesional, mediante la introducción del enfoque de género en las políticas y programas del sector laboral federal sobre estas materias. Vigilar que éstas se cumplan, desde el diseño hasta su ejecución, erradicando el discriminatorio proceso actual de selección de las y los capacitandos en los centros de trabajo.
- Crear normas jurídicas que permitan garantizar plenamente la igualdad de trato y de oportunidades en el empleo y la ocupación, con independencia del rango o nivel ocupacional de las trabajadoras.
- Asegurar, en la Ley y en la práctica, la protección eficaz de la maternidad en el trabajo, mediante la utilización efectiva de los periodos de lactancia para el recién nacido, a través de la negociación directa en cada empresa entre patrón y trabajadora, buscando alternativas innovadoras como la compactación del tiempo de lactancia al inicio, durante, o al final de la jornada laboral.
- Introducir derechos y obligaciones de igualdad de trato para los trabajadores y las trabajadoras con responsabilidades familiares compartidas, apegándose al principio de equidad de género.
- Tipificar la figura del hostigamiento sexual en el centro de trabajo o con motivo de la relación laboral, destinado a impedir el avance de la mujer en su carrera profesional o en la promoción escalafonaria en el empleo.

Ahora bien, resultaría irreal y utópico esperar que las adecuaciones legales por sí solas logren la tan buscada equidad laboral entre hombre o mujer; más allá de cualquier reforma laboral, se encuentra la inminente necesidad de adecuar las políticas públicas en

materia de educación. En efecto, conviene al respecto hacer una breve, pero contundente, referencia de la cultura prevaleciente que ha sido obstáculo para que las mujeres cuenten con mayores oportunidades de acceso a empleos dignos y remunerados, como lo es la falta de instrucción o educación. Por ejemplo, los niveles de analfabetismo se presentan con mayor frecuencia en las mujeres que en los hombres, representando el 15.2% la población femenina y el 9.8% la masculina, entre las edades de 15 años y más. De hecho casi dos de cada tres personas adultas que no saben leer ni escribir, son mujeres. La asistencia escolar de la población entre 6 y 9 años de edad presenta pequeñas diferencias, sin embargo a partir de los diez años y hasta los catorce, es sistemático el incremento de las diferencias entre el alumnado masculino y femenino. A los catorce años el 32.5% de las niñas y el 27.5% de los niños ya no asiste a la escuela.

La difusión de imágenes estereotipadas incide negativamente en la educación temprana de la mujeres e influye tanto en su autoestima y desempeño a lo largo del proceso escolar, como en la formación de sus expectativas sobre los papeles sociales que deben desempeñar en la edad adulta. Es un hecho innegable que las tasas de participación de la mujer en el trabajo remunerado se incrementan a medida que la escolaridad es mayor.

Sin embargo, conviene destacar que las actividades desempeñadas por las mujeres, incluso entre las que cuentan con grados profesionales, todavía se restringen a determinadas ramas, así como a ocupaciones específicas, que por lo general son las menos valoradas social y económicamente.

En ese contexto, el objetivo principal en materia laboral con relación a la mujer trabajadora, se orienta a lograr su plena incorporación al mercado de trabajo en condiciones de igualdad. Paradójicamente, este objetivo se ve presionado por aquellas tendencias que demandan privilegios desproporcionados o sobreprotección para la mujer, y que actúan en sentido inverso a las oportunidades de trabajo: a mayor protección, menores oportunidades de trabajo y mayor discriminación.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), reconociendo la problemática real que el trabajo de las mujeres representa en cuanto a igualdad de oportunidades y de trato en el trabajo, adopta políticas públicas y acciones a fin de contar con una instancia que atienda tal problemática. En ese contexto, el 1 de julio de 1998 se creó la Dirección General de Equidad y Género como una unidad administrativa encargada de llevar a cabo, entre otros, los programas orientados a la atención de la mujer trabajadora, que permitan lograr su igualdad y combatir la inequidad en el trabajo. En tal sentido, las líneas de acción a cargo de la STPS son:

- Vigilar el cumplimiento de las normas laborales para evitar la discriminación por sexo, edad, estado civil y gravidez.
- Sancionar la segregación ocupacional y la disparidad de remuneración por razón de sexo.
- Instrumentar mecanismos para garantizar el cumplimiento de los derechos laborales de la mujer y su acceso con equidad a los sistemas de previsión y seguridad social.
- Impulsar programas de generación de empleos, especialmente para las micro y pequeñas empresarias a fin de que, mediante la capacitación, eleven su productividad y bienestar.
- Capacitar y adiestrar a toda mujer que busque un empleo o actividad remunerada, con el propósito de que, por las destrezas y habilidades que adquieran, cuenten con mayores oportunidades de empleo, aún en ramas de actividad no tradicionales.

- Investigar sobre las características de participación laboral de hombres y mujeres.
- Desarrollar estadísticas que permitan conocer el comportamiento de mercado laboral y de la remuneración tanto de hombres como de mujeres.
- Instrumentar una campaña de difusión de los derechos y obligaciones de la mujer trabajadora, a fin de que puedan defenderlos activamente ante las instancias legales correspondientes.
- Desarrollar acciones específicas para contrarrestar el escaso valor que se asigna al trabajo femenino.
- Combatir las prácticas que consignan la participación de las mujeres a actividades de baja remuneración y productividad.

Podemos concluir señalando que el bienestar social general y perdurable sólo será posible a través de la generación de empleos permanentes, bien remunerados, que garanticen los beneficios de la seguridad social; así como por el incremento de la productividad para lograr no sólo más empleos sino, además, mejores ingresos.

Se estima prioritario promover la intensificación cualitativa y cuantitativa de la capacitación y adiestramiento de las trabajadoras a fin de elevar el potencial productivo de la fuerza de trabajo e impulsar su desarrollo y de esta manera lograr el crecimiento sostenido de la producción, la productividad y los salarios.

Asimismo, se debe proporcionar una cultura de cumplimiento de las disposiciones normativas, a través del convencimiento de los valores que la regulación contiene y no sólo su acatamiento para evitar la sanción; ya que sólo mediante su cabal observancia es posible encontrar la armonía social, contribuyendo de esta manera a abatir el incumplimiento de la norma.

Bajo esta actitud franca y constructiva, nada impide que se revise el catálogo de derechos y obligaciones de los trabajadores y los patrones, en los ámbitos de las relaciones individuales y colectivas de trabajo, con la intención de identificar todo aquello que sea susceptible de mejorarse, tomando en cuenta el contexto social y económico que prevalece en la actualidad. En su momento, este ejercicio lo realizaron próceres del Derecho Laboral en una circunstancia histórica diversa; empero, también con la firmeza y claridad de proteger a los trabajadores frente a cualquier abuso que pudiera atentarse contra la armonía de la relación laboral.

MUJERES EN LA FLEXIBILIDAD: ¿HACIA NUEVAS OPORTUNIDADES?

María Eugenia de la O Martínez*

Introducción

Las recientes transformaciones en la estructura económica de México se ubican en un amplio contexto de inserción a los mercados mundiales, de tempranas políticas de estabilización y de liberación económica, así como de alianzas y recientes acuerdos regionales de cooperación comercial. A través de estas prácticas se espera incrementar los vínculos comerciales y obtener importantes impulsos en cuanto inversiones, exportaciones y la renovación de la planta productiva.

Sin embargo, el supuesto de la internacionalización como medio para potenciar el desarrollo del país no ha sido del todo claro, y ha tenido consecuencias negativas para diferentes grupos y sectores, especialmente las mujeres. Muchos de los medios para obtener competitividad en el mercado, han provocado variaciones en el empleo y en las relaciones laborales debido al surgimiento de nuevas políticas laborales, a los crecientes procesos de desregulación laboral y la búsqueda del incremento de la competitividad a nivel público y privado.

Algunos de estos cambios han sido definidos como parte de un creciente proceso de flexibilización del trabajo, cuyos efectos se pueden ubicar en el mercado laboral, las formas de organización del trabajo y las relaciones laborales. En algunos casos se trata de cambios en la producción y sus efectos en la calificación, la movilidad y el surgimiento de nuevas categorías de trabajo; en otros caso, los cambios se expresan en la flexibilidad en los empleos y tienen efectos en términos de bienestar y vulnerabilidad laboral así como en la temporalidad del trabajo y en las formas de remuneración.

Estas modificaciones en conjunto han incidido en la definición de nuevas ocupaciones y en el retorno o persistencia de viejos tipos de empleo. De esta forma, la flexibilidad no sólo es un problema de requerimientos de las firmas y de racionalidad económica, sino que está asociada al contexto sociopolítico específico que implica consecuencias sustanciales en el trabajo.

En este contexto destacan dos posiciones respecto a las implicaciones esperadas para el trabajo femenino. Para unos, se trata de la ampliación de oportunidades de acceso al empleo y la mejoría de las condiciones de permanencia de esta fuerza de trabajo. Para otros, más críticos, la tendencia actual se encuentra más cercana a un proceso de discriminación laboral, en donde la flexibilidad ha desempeñado un papel fundamental.

Según el primer planteamiento, con la reestructuración productiva se tenderá la disminución de los riesgos en el trabajo y a una menor necesidad de fuerza física, rasgos que identifican a las actividades "típicamente masculinas", con lo que se abrirían nuevas oportunidades para las mujeres hacia ocupaciones y profesiones antes limitadas. Asimismo, se plantea una mayor utilización del trabajo a tiempo parcial o en domicilio, lo que supone una fuerte articulación entre el trabajo asalariado y el trabajo doméstico que beneficiaría directamente a las mujeres.

*

En tanto, para la segunda posición, los cambios económicos y la flexibilidad laboral han propiciado el surgimiento de un gran número de puestos de trabajo eventuales y de tiempo parcial, lo que da lugar a una creciente cantidad de asalariados, comúnmente mujeres, que circulan permanentemente entre el empleo y el desempleo y cuyas retribuciones son insuficientes para garantizar su subsistencia (Recio, 1988:97).

Las exigencias de flexibilización del trabajo por parte de las empresas y el Estado, han permitido legitimar la discriminación sexual en el trabajo, al presentarla en todo momento como una práctica necesaria a la eficiencia social. La confusión es fácil debido a que, en muchos casos, los empleos “flexibles” se corresponden con las situaciones de discriminación salarial, sexual, y de desprotección laboral (Recio, 1998:99). En este caso, los grupos posiblemente más afectados por estas políticas sean las mujeres, los jóvenes y los migrantes recientes, quienes han sido obligados a aceptar empleos mal retribuidos y con pocas perspectivas.

Al respecto Recio (1988) identifica dos aspectos directamente vinculados con esta problemática. En primer lugar, la presentación de estos cambios como algo “natural”, que conduce a la aceptación de dichas condiciones por parte de los sujetos necesitados de trabajo. En segundo lugar, la acentuación de las diferencias entre sectores sindicalizados y no sindicalizados, siendo estos últimos quienes experimentan los efectos más drásticos de la flexibilidad, aunque dichas diferencias podrían extenderse incluso al interior del mismo sector sindicalizado.

Otras investigaciones en torno a los efectos de la flexibilidad, muestran que la división sexual del trabajo tiende a confinar a las mujeres a posiciones relativamente subordinadas e inferiores en la organización de la producción. Esta circunstancia aún no ha sido superada a pesar de la flexibilización del trabajo, al contrario, pareciera que tal proceso permite estructurar la forma que asume ésta (Elson, 1995).

Debido a ello, la flexibilización del trabajo debe ser analizada desde la perspectiva femenina y masculina, es decir, mientras que para muchos hombres los nuevos paradigmas industriales implican posibilidades de re-profesionalización del trabajo; para las mujeres, las nuevas condiciones de la producción significan el uso intensivo de formas de empleo atípicas, tales como los contratos de corta duración, el empleo de tiempo parcial y tipos de capacitación básicos en el puesto de trabajo (Kergoat, 1992). Estos cambios no se han reflejado en aumentos salariales ni en la apertura de nuevas oportunidades profesionales para las mujeres, aunque en algunos casos se ha llegado a aparentar polivalencia en el trabajo (Yáñez y Todaro, 1997: 48).

Asimismo, en algunos estudios se identificó la persistencia de jerarquías sexuales en términos de salarios, condiciones de trabajo, capacitación y promoción profesional; a pesar de los procesos de reestructuración en las empresas. (Roldán, 1995). Incluso, hay evidencias sobre áreas que atravesaron por procesos de modernización, en las que persiste una fuerte concentración de mano de obra femenina que no ha sido reentrenada, ni ocupa masivamente los nuevos puestos de trabajo (Yáñez y Todaro, 1997:47).

Bajo estas mismas circunstancias, en empresas modernizadas de Japón y Francia se mostró que la proporción de mujeres que trabajan en líneas de montaje continúa siendo superior a la de los hombres. En Inglaterra, pese a los procesos de cambio tecnológico, no se ha logrado alterar la segmentación de los géneros previamente existentes en los procesos productivos. Aparentemente, las mujeres continúan sin tener acceso a los

puestos de trabajo de mayor contenido tecnológico y se observa una tendencia al mantenimiento o restablecimiento de los antiguos modelos de segmentación entre el empleo masculino y femenino, después de un período de transición (Cockburn, 1981).

Los aparentes beneficios de la reestructuración y la flexibilidad en el trabajo, tales como la multicalificación, la autonomía y la responsabilidad en el trabajo, son raramente aplicados a las mujeres trabajadoras, incluso en los países industrializados. En algunos casos, estos procesos han dado como resultado la disminución relativa del trabajo femenino, modificando la tendencia de los años ochenta de creciente utilización de mano de obra femenina; como lo demuestran los casos de la industria textil en Inglaterra, de la electrónica en Irlanda, y de semiconductores en Estados Unidos, en donde la introducción de nuevas tecnologías propició el aumento del trabajo masculino (Yáñez y Torado, 1997:47). Las aparentes ventajas de la reestructuración están muy lejos de disminuir la relación desigual que prevalece entre el trabajo masculino calificado y el trabajo femenino descalificado (Hirata, Husson y Roldán, 1995), así como la segregación laboral por sexo existente en algunos mercados laborales.

En México, además del impacto previsible en el trabajo femenino, a raíz de la reestructuración económica y de la flexibilización, cabe resaltar el carácter altamente irregular que la participación de las mujeres ha presentado en el mundo laboral y que se expresa en su inserción en actividades a tiempo parcial, de subcontratación, trabajo a domicilio, en negocios familiares o el autoempleo. Esto significa que los ingresos, seguridad social y condiciones de empleo sean usualmente inferiores o en algunos casos inexistentes. Con lo que aumenta el riesgo latente de subsistir en condiciones de marginación en el mercado de trabajo.

Las implicaciones de la reestructuración económica para las mujeres en México deberán ubicarse en un espectro continuo de oportunidades cambiantes, en una economía altamente excluyente y en un contexto de globalización.

Debido a ello es pertinente indagar cuáles serán los efectos de la reestructuración económica respecto a las oportunidades de acceso de las mujeres al empleo; sus posibilidades de mayor igualdad frente a este cambio estructural; su potencial mejoría en cuanto a condiciones laborales; así como su eventual desplazamiento hacia determinadas actividades flexibilizadas.

La reestructuración en México

Durante la década de los años ochenta, la crisis de la deuda externa, la caída de los precios del petróleo, así como la firma de la carta de intención con el Fondo Monetario Internacional en 1982, fueron los elementos que intervinieron en la definición de las políticas de desarrollo del país y permitieron, a mediano plazo, establecer un tipo de industrialización basada en la inversión extranjera.

El proceso de liberalización económica incluyó, en un primer momento, la apertura comercial de México a través de la firma del Acuerdo General de Aranceles y Comercio (GATT) en 1986, lo que comprometió al país a reducir sus aranceles. En un segundo momento, se planteó la reducción del papel del Estado en la economía a través de la privatización de algunas de las principales empresas paraestatales y públicas, así como mediante una política de apoyo a la planta productiva de empresas privadas. Entre los sectores que fueron afectados por este proceso destacan el petróleo, ferrocarriles,

electricidad y telecomunicaciones (Kopinak, 1997). Este proceso de liberalización de lograría afianzar a través del Tratado de Libre Comercio de América del Norte, como parte de una política de desarrollo de las exportaciones a partir de 1994.

Algunos autores sugieren que el impacto de la deuda externa de México, junto con el agotamiento del modelo de sustitución de importaciones, hizo de la reestructuración productiva una estrategia necesaria para el mantenimiento de la economía nacional. La caída de la producción originó aparato productivo polarizado en sectores deprimidos y orientados al mercado interno, por una parte, y en sectores exitosos que incrementaron su productividad y fomentaron la exportación, por otra (Kopinak, 1997; De la Garza, 1990).

Este proceso de polarización generó, entre otros efectos, una política productiva orientada a estimular el crecimiento de las exportaciones manufactureras y a modernizar los sectores potencialmente competitivos pero tradicionales como las empresas paraestatales. Parte de esta política se sustentó en la reestructuración del aparato productivo, el cual hasta entonces se había basado en ventajas tradicionales en materia de salarios y pactos corporativos (De la Garza y Bouzas, 1997).

En este contexto se fortaleció un importante grupo de empresas transnacionales localizadas en el país, principalmente del sector de autopartes, electrónica y actividades maquiladoras para la exportación, que en conjunto se transformaron en uno de los principales ejes de la exportación. Esto propició, a mediano plazo, la relocalización o la ampliación de actividades de algunas industrias del centro hacia el norte del país, como el caso de la Ford. Por otro lado, un gran número de pequeños y medianos establecimientos en esta zona, ante la imposibilidad de modernizarse, se convirtieron en abastecedoras de las empresas maquiladoras. En apariencia, las grandes triunfadoras de los procesos de reestructuración y de apertura económica fueron las compañías internacionales y las maquiladoras, que en un importante número fueron capaces de modernizar su equipo y enfrentar las nuevas condiciones competitivas para la exportación.

Por otra parte, la mayoría de las empresas del sector privado del país enfrentaba serios problemas para modernizarse, con excepción de los grandes grupos industriales como el Grupo Monterrey, que logró hacerlo a través de sus plantas de sintéticos y cementos; además de algunos sectores de la industria agroalimentaria y de bienes intermedios (vidrios y acero). Este modelo implicó un proceso de transición de una dinámica corporativa a una basada en la productividad (De la Garza y Bouzas, 1997).

La liberalización de la economía tuvo un impacto negativo en la manufactura tradicional de México, propiciando la exclusión de un importante porcentaje de la población. El precio de una productividad aparentemente exitosa, se había sustentado en la pérdida de puestos de trabajo y en los bajos salarios. Este fue un fenómeno particularmente agudo en las empresas del gobierno, que se vieron reducidas de 1,155 en 1982, a 200 en 1994 (Rendón y Salas, 1996).

La enorme contradicción de este proceso fue el cuestionamiento a la dinámica corporativa de las relaciones de trabajo, como un obstáculo para la reestructuración. Sin embargo, justamente esta dinámica es la que había dado base social al sistema político mexicano por más de setenta años, por lo que desde el sexenio de Carlos Salinas (1988-1994) se buscó salir exitosamente de tal transición (de la Garza y Bouzas, 1997).

En un primer momento, se procedió a debilitar a los sindicatos más fuertes y de corte corporativo, como fue el caso del sindicato de los petroleros y la dirigencia del magisterio (De la Garza y Bouzas, 1997); en un segundo momento, se buscó la privatización de las empresas paraestatales y la modificación de los contratos colectivos de trabajo, como sucedió en Teléfonos de México, en donde la introducción de nuevas tecnologías significó la reducción de cláusulas del contrato colectivo de trabajo y el desarrollo de un sistema de carreras internas. Un escenario similar se observó en el sector del transporte aéreo y el de producción de electricidad.

Este periodo de transición estaría marcado, en sus primeros momentos, por la resistencia del sindicalismo tradicional de Estado; tal como lo ejemplifican las huelgas de la Cervecería Modelo y la empresa Volkswagen a través de la Central de Trabajadores de México (CTM), en tanto que otros sectores de menor importancia atravesarían esta transición con representaciones sindicales débiles. El resultado ha sido la creciente incapacidad del corporativismo sindical para construir una alternativa, frente a una penetración modernizadora extremadamente desigual y polarizada.

En este contexto, se observa un fuerte retroceso en el empleo industrial. Entre 1979 y 1991 la población ocupada en esta rama de actividad se redujo del 26.6% al 22.6%; en tanto en los servicios hubo un notable incremento de 39.6% a 50.6% para el mismo periodo. Asimismo, en 1991, el 37.6% de la población ocupada femenina recibía menos de un salario mínimo, frente a 27.4% de hombres con tal remuneración (INEGI, Encuesta Nacional de Empleo, 1991).

En estas condiciones, la industria maquiladora se convirtió en una vía importante para la inserción de México en el mercado mundial. Ya desde mediados de la década de los años ochenta, se había propiciado un lento proceso de *maquilización*, el cual se afianzó a partir de 1994. A partir del año 2001 el programa de maquiladoras posiblemente cambie su denominación a industria manufacturera de exportación, y oficialmente será parte de la industria manufacturera local (Kopinak, 1997).

Esto significa que todas las empresas maquiladoras podrán vender en el mercado mexicano, lo cual constituirá un nuevo elemento de competencia y reajuste para los productores, y traerá consigo la profundización de la polarización productiva ya iniciada en el proceso de reestructuración de los años ochenta. De esta forma, aparentemente se beneficiará a un grupo grande de compañías exitosas, en su mayoría maquiladoras o subcontratistas de firmas extranjeras, que transitarán hacia una economía abierta. Al mismo tiempo, se debilitarían las firmas que atienden la demanda doméstica, de mediano y pequeño tamaño, fuertemente diversificadas en cuanto a tipo de productos, producción y calificación de su fuerza de trabajo (Kopinak, 1997).

De nueva cuenta, un gran número de industrias mexicanas, sin posibilidades de lograr los estándares de las empresas exportadoras, se verán obligadas a instrumentar cambios sustanciales en su planta productiva o a cerrar definitivamente. Por su parte, las empresas maquiladoras se fortalecen: hacia fines de 1997 había aproximadamente 3,346 plantas en el país, con 825,000 personas empleadas.

El conjunto de estas estrategias para enfrentar la apertura económica y el proceso de reestructuración productiva, tanto del Estado como de la iniciativa privada, ha tenido efectos cualitativos en el mundo laboral, especialmente en cuanto a la estabilidad y calidad del empleo. La nueva ofensiva flexibilizadora implica modificaciones sustanciales

a los sistemas de contrato, de remuneraciones y a la jornada de trabajo; nuevas formas de organización y estrategias gerenciales así como cambios en aspectos que involucran al Estado, la legislación laboral y la seguridad social.

Es importante destacar los aspectos relativos a la transformación competitiva de las empresas, que suponen una mayor movilidad en el mercado laboral así como una creciente inestabilidad en el empleo. El riesgo de perder empleos es cada vez mayor, en un contexto de continuas modificaciones de los contratos y de ampliación de las formas atípicas de empleo, como las subcontrataciones, los contratos por obra y servicio, o los trabajos eventuales, a tiempo parcial y de horarios flexibles.

La aparente potencialidad de la reestructuración económica para estimular la calificación, la movilidad y la flexibilidad del trabajo, se han traducido en precarización del empleo, más que en la conformación de núcleos de trabajadores con mejores condiciones. Lo mismo parece ocurrir en el plano de las remuneraciones, en el que la flexibilización se vincula con la modificación de los sistemas salariales ajustados a la productividad, la calidad o a la situación de las empresas. Esta situación ha permitido, en algunos casos, instrumentar formas de salarios variables, según las fluctuaciones del mercado. Así, en lugar de proceder a los despidos se busca la reducción de las jornadas y de una parte proporcional de los salarios, como ocurrió recientemente en las empresas suministradoras de General Motors en Matamoros.

Efectos en el trabajo femenino

Ante el panorama anterior, es necesario puntualizar el impacto de la reestructuración sobre el trabajo femenino, el efecto diferenciado por rama de actividad, los cambios tecnológicos y de organización de la producción; así como la posible segregación sexual y las tendencias de la flexibilidad en el trabajo en varios niveles.

En primer lugar, cabe señalar que la tasa de participación femenina creció lentamente entre 1991 y 1995, aunque a un ritmo mayor respecto a la tasa masculina para el mismo periodo. En 1995 había 23,026,756 hombres empleados y 10,854,312 mujeres, de éstas el 11.1% se ubicó en agricultura, 15% en la industria y 73.9% en los servicios.

Si bien la evolución de las tasas de participación femeninas para el periodo 1991-1995 muestra cierto incremento, éste se orientó principalmente hacia el sector servicios, en donde tradicionalmente existen rasgos de trabajo precario. La participación de las mujeres para este periodo tendió a aumentar en el comercio minorista, de 21.6% a 26.1%, y en establecimientos pequeños, de 52.3% a 58.6%. Por el contrario, la participación de femenina en actividades profesionales y técnicas descendió de 6.4% a 6.3%. Este comportamiento podría estar indicando el aumento del autoempleo, de las actividades familiares no remuneradas, de trabajos disponibles para las mujeres en actividades de poco capital e inversión tecnológica, como las vendedoras que representaron el 47.6% para 1995, y las trabajadoras en servicios personales con 19.5% para el mismo año.

A este panorama cabe agregar que la tasa de desocupación de las mujeres aumentó aceleradamente de 3.4% a 5% en el periodo 1991-1995, aunque este proceso fue más agudo para el caso de la desocupación masculina que se incrementó de 1.7% a 4.6%. No obstante, la participación femenina presenta rasgos preocupantes tales como su incremento en actividades no asalariadas, de tiempo parcial y sin prestaciones sociales. Este último indicador afecta a la población ocupada masculina aunque en menor

proporción. La ausencia de prestaciones implicará, a largo plazo, la privatización de los servicios médicos y sociales, lo que afectará profundamente a las mujeres.

Asimismo, las remuneraciones percibidas por la población femenina han tendido a concentrarse entre uno y tres salarios mínimos. A partir de 1993, el pago de remuneraciones tendió a distribuirse entre el salario mínimo y sin ingresos. Cabe señalar que cada uno de estos indicadores sobre el comportamiento de las mujeres en el mercado de trabajo, ha tendido a su incremento entre 1991 y 1995. Esto no ocurre para el caso de los hombres, quienes presentan un comportamiento estable; con la excepción de la población masculina ocupada en pequeños establecimientos que aumentó rápidamente durante el mismo periodo.

El conjunto de estas características nos permite identificar el deterioro de las condiciones de trabajo y salariales de la población trabajadora para el periodo 1991-1995, especialmente para las mujeres. La presencia de estas características muestra un creciente proceso de inestabilidad en el empleo, que contempla el reemplazo del trabajo protegido y de tiempo completo, por jornadas de tiempo parcial, trabajo a domicilio y subcontratación. Lo que en algún sentido significa la transición del modelo anterior de contratación y de estabilidad laboral, hacia un modelo de flexibilidad en el empleo, que se traduce en el deterioro general de las condiciones de trabajo y en la localización del trabajo femenino en los segmentos más precarios del mercado de trabajo.

Otro efecto de la reestructuración económica sobre el trabajo femenino es la llamada "externalización de los procesos", es decir, la subcontratación "formal o informal" como parte de una estrategia de externalización de costos y responsabilidades sociales hacia la mano de obra. Se puede citar el ejemplo de algunas empresas norteamericanas que contratan, de manera "informal", a mujeres del lado mexicano de la frontera para la realización de los trabajos de ensamble y terminado en sus hogares; o el caso de las agencias de subcontratación de trabajadoras para las maquiladoras electrónicas establecidas en Guadalajara, como la IBM.

Estas modalidades representan nuevas formas de precarización en el mercado de trabajo, que están fuertemente marcadas por la variable de género, aunque en muchas situaciones también se encuentra combinada con variables étnicas, religiosas o de nacionalidad. Este tipo de expresiones laborales precarizadas ya existía en el país, como el trabajo doméstico, pero han empezado a surgir otras ocupaciones a raíz de la creciente adopción de técnicas y métodos de trabajo flexibles, que pueden propiciar nuevas "exclusiones", que vendrían a sumarse a las exclusiones estructurales presentes en el mercado de trabajo.

Tal es el caso de algunos sectores industriales caracterizados por el empleo de mujeres con bajas remuneraciones y limitado potencial para adquirir nuevas calificaciones. Algunos de estos sectores son considerados como verdaderos *getthos* económicos para el trabajo femenino, como la industria maquiladora de la frontera norte, la del tabaco, del vestido, automotriz, electrónica, del nixtamal y la tortilla. Sin embargo, muchos de estos sectores actualmente atraviesan por procesos de reestructuración que podrían implicar la reorganización del trabajo y nuevas exclusiones.

Por ejemplo, la industria maquiladora de exportación presentó, durante muchos años, una estructura ocupacional altamente feminizada, aunque en la mitad de la década de los años ochenta se observó la incorporación de nuevos procesos productivos y nuevos

perfiles laborales, lo que permitió el acceso a los varones en actividades específicas. Según evidencias recientes, aún con la introducción de nuevas tecnologías la división sexual del trabajo persiste en este tipo de empresas, ya que el trabajo más calificado lo realizan los hombres y el más rutinario, las mujeres. Es decir, si bien los cambios productivos han propiciado la redefinición de las formas de trabajo, las jerarquías, competencias y calificaciones, las oportunidades de acceso, capacitación y promoción de las mujeres pueden presentarse en un contexto de desigualdades, discriminación y segmentación ocupacional anteriormente existentes (De la O, 1997).

Asimismo, en la industria del tabaco se desplazó la participación femenina casi por completo a partir de 1988, a raíz de la incorporación de un mayor nivel tecnológico que propició la masculinización de la fuerza de trabajo. En tanto la fabricación de nixtamal y tortillas eran actividades predominantemente realizadas por mujeres, pero al separarse ambos procesos en distintos establecimientos, la molienda del nixtamal se convirtió en actividad masculina, y la fabricación de tortillas en una actividad femenina. Aunque en el mediano plazo se prevé el desempleo de las mujeres que laboran en pequeños establecimientos.

En la industria del vestido se presenta otro panorama. Este ha sido un sector tradicionalmente femenino en el cual no se han registrado cambios productivos intensos, se basa en el trabajo a domicilio y subvalora el “saber de las mujeres”. A pesar de ser un sector que no ha mostrado cambios sustanciales en el nivel tecnológico ni en el organizativo, durante la década de los años ochenta, su composición varió y se observó una ligera disminución de la participación de las mujeres.

Este panorama nos muestra que a los efectos de la flexibilidad en el trabajo, deberá sumarse la existencia de estereotipos sobre el trabajo de las mujeres. La pérdida de puestos de trabajo de las mujeres a partir de la reestructuración económica, afectó principalmente a las obreras no calificadas y con baja escolaridad. Por lo que la flexibilidad está adquiriendo un carácter regresivo y heterogéneo, con claros rasgos androcéntricos en los modelos de proceso de trabajo.

En este sentido, es necesario reflexionar sobre la presente ofensiva legal contra los contratos colectivos de trabajo en lo que se refiere a la fijación de salarios, las condiciones de trabajo y las posibilidades de ascenso; así como sobre los intentos por romper con las viejas restricciones sobre el despido, la movilidad interna, la asignación de multitareas, la definición de los trabajadores de confianza, el tiempo extra, los descansos y los ascensos por antigüedad.

Se han generado dos panoramas. Por una parte, se encuentran los contratos derivados de las localizaciones industriales al norte del país, aprovechando la debilidad y predisposición de los sindicatos hacia las empresas, así como los cambios productivos, como el caso de la planta Ford y la maquila de exportación. Se trata de contratos unilaterales, que contemplan las decisiones de la empresa asociadas con las necesidades de la producción, además de la ausencia de sindicatos. Por otro lado, se encuentra un conjunto de contratos colectivos de corte tradicional y corporativo, que fueron flexibilizados durante la década de los años ochenta y noventa, como ocurrió en la empresa DINA y en el sindicato mexicano de electricistas que, a pesar de la resistencia de los trabajadores, lograron cambiar algunas cláusulas. A estos casos se agregan los de Aeroméxico y Mexicana, que tuvieron como consecuencia el deterioro de las condiciones

laborales, el retiro voluntario de cientos de sobrecargos, en su mayoría mujeres, y la introducción de la requisa por parte del Estado (De la Garza, 1990).

En los casos de la industria siderúrgica, la automotriz, Petróleos Mexicanos y Teléfonos de México, este proceso se dio mediante el despido de varias operadoras y del personal administrativo con más antigüedad, del cual la mayoría eran mujeres.

En este marco, se observa un aumento en la participación política de las mujeres en la década de los años ochenta. Entre las acciones más relevantes se encuentran: las luchas por la democracia sindical en las maquiladoras del norte; por la democratización del Sindicato de Trabajadores en la Secretaría de Agricultura; la huelga de la fábrica de textiles MAYA; las brigadas y el frente de mujeres electricistas; la lucha de mujeres universitarias en el Sindicato Independiente de la Universidad Autónoma Metropolitana; de las enfermeras del Instituto Mexicano del Seguro Social; el movimiento de sobrecargos; de las mujeres del magisterio; la movilización de las petroleras en contra del despido en 1989; el movimiento de las telegrafistas de 1990; la lucha de las obreras de la empresa Herdez en 1992; la movilización de las maestras jubiladas de Nuevo León en 1993; y de las mujeres de El Barzón en 1994 (Solís, 1998). Ante este intenso panorama, es necesario plantear si las relaciones laborales anteriores contemplaban las necesidades de las mujeres y si el actual proceso de reestructuración las tomará en cuenta...

En términos generales, se puede decir que el proceso de reestructuración en México, aunado a las dos crisis de los años noventa, ha propiciado el estancamiento de la tasa de participación de los hombres en el mercado laboral, en tanto que el trabajo femenino ha crecido a un ritmo lento en el periodo 1991-1995. Asimismo, los procesos de modernización productiva y flexibilización de las relaciones laborales y contractuales, ha generado la expulsión de un importante contingente de trabajadores hacia la inactividad, especialmente en 1995, o hacia actividades precarias y atípicas. Es importante subrayar que la transformación productiva que puede impactar más a las mujeres en el futuro, será la relacionada con la externalización y subcontratación de algunas partes de la producción y servicios de las empresas, que dará lugar a un conjunto de actividades periféricas.

De esta forma, el proceso de reestructuración económica y la flexibilización del aparato productivo han generado sociedades duales y fragmentadas, en donde los trabajadores más calificados lograrán mejores posiciones y remuneraciones, y un segmento cada vez más extendido, en el que las mujeres constituyen un grupo relevante, se localizaría en condiciones de precariedad. De igual forma acontece con las regiones y sectores de mayor proyección, frente a las zonas y actividades en declive en el país.

Referencias bibliográficas

Cockburn, C. (1981). "The material of male power", en *Feminist Review* No. 9.

De la Garza, Enrique y Alfonso Bouzas, (1997). "La contratación colectiva en México", Ponencia presentada en LASA, Guadalajara, México, abril.

De la O, María Eugenia, (1997), "Lucha por la democracia sindical en la maquiladora RCA", en Ana Alicia Solís (coord.), *Trabajo y Democracia Hoy. Las luchas de la mujer trabajadora*, Núm. Especial 41, año 7, México, noviembre-diciembre,

Elson, D. (1995). "Appraising Recent Developments in the World for Nimble Fongers: Accumulation, Regulation and Organization", en A. Chachhi y R. Pittin (eds.), *Confronting State, Capital and Patriarchy: Woman Organizing the Process of Industrialization*, McMillan.

García, Brígida (1988). *Desarrollo Económico y Absorción de Fuerza de Trabajo en México*, COLMEX, México.

Hirata H., Husso, M. y Roldán, M. (1995). "Reestructuraciones productivas y cambios en la división sexual del trabajo y del empleo: Argentina, Brasil y México", en *Sociología del Trabajo*, Nueva Epoca, núm. 24, Siglo XXI, España, primavera.

INEGI (1991). Encuesta Nacional de Empleo, 1991, México.

INEGI (1995). Encuesta Nacional de Empleo, 1995, México.

Kergoat, D. (1992). "Les absents de l'histoire" en Guy-Patrick Azémar (Org.), *Ouvriers, ouvrières. Un continent morcele et silencieux*, Editions Autrement, 192, Série Mutations No. 126, París.

Kopinak, Kathlyn (1997). "Broken Promises, Missed Perceptions: The effects of free trade on Canada and Mexican manufacturing", manuscrito.

Recio, Albert (1988). "Flexibilidad, eficiencia y desigualdad. Notas sobre la flexibilidad laboral", en *Sociología del Trabajo*, núm. 4, Siglo XXI, Madrid, otoño.

Roldán, M. (1995). "Nuevos procesos de trabajo y jerarquías de género en los noventa", en *El trabajo de las mujeres en el tiempo global*, Todaro, R. y Rodríguez (eds.), Ediciones de las Mujeres núm. 22, Isis Internacional y Centro de Estudios de la Mujer ICEM), Santiago, noviembre, pp.11-37.

Solís, Ana Alicia et.al. (1997) "Las luchas de la mujer trabajadora", el *Trabajo y democracia hoy*, núm. especial 41, año 7, México, noviembre-diciembre.

Yañez, Sonia y Rosalba Todaro (1997). "Globalización, reestructuración competitiva y empleo femenino en Chile. Elementos para el debate", en *Sobre Mujeres y Globalización*, Centro de Estudios de la Mujer (CEM), Santiago, Chile.

Mesa 2

Capacitación en el mercado de trabajo

FORMACIÓN CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO PARA MUJERES EN OFICIOS NO TRADICIONALES DE SU SEXO

Elsa Castellanos López*

Introducción

La incorporación de la mujer al mundo laboral, ha modificado en las últimas tres décadas, aspectos importantes de la estructura social, económica y laboral, introduciendo cambios en las relaciones de trabajo, en las relaciones familiares y personales.

En México, las mujeres constituyen el 50.8% de la población nacional, pero sólo el 35% de la población económicamente activa. Entre las diversas variables que han influido en el incremento de participación de las mujeres en el mercado laboral se destacan: los cambios en la mentalidad sobre el papel de las mujeres en la sociedad, producto de su lucha histórica; la reivindicación por una independencia económica; el incremento de su participación en la educación formal; la introducción de métodos anticonceptivos; así como la cada vez más necesaria contribución de las mujeres al gasto familiar. Sin embargo, se siguen observando situaciones de profunda desigualdad y discriminación, tanto en el acceso como en las condiciones de empleo, que afectan negativamente a las trabajadoras. El logro de una plena e igualitaria participación activa sigue encontrando aún serios obstáculos que tienen su origen en los valores socioculturales predominantes.

En referencia a la distribución en las actividades productivas, se observa que las mujeres siguen participando mayoritariamente en el sector de los servicios, en actividades que son menos reconocidas socialmente y peor remuneradas. Esta inserción da como resultado la desigualdad y la segregación de las mujeres en determinados oficios y profesiones, donde difícilmente logran mejorar su posición hacia puestos de mayor prestigio y, por tanto, mejor remunerados.

La división sexual del trabajo, la doble jornada y el desigual reparto de las responsabilidades familiares, han marcado la situación de las mujeres en el mercado laboral. De esta forma, uno de los grandes retos del proceso de modernización y consolidación de la democracia, sigue siendo la incorporación de las mujeres al trabajo remunerado, sobre la base de la igualdad de oportunidades y la equidad entre los sexos.

Antecedentes

En México, el mercado de trabajo continúa respondiendo a patrones histórico-culturales de subordinación de género, como la división sexual del trabajo, que afecta el conjunto de la vida social de las mujeres. Frente a esta situación, y con la finalidad de contribuir a contrarrestar la segregación ocupacional por razones de sexo, nuestra asociación civil, Mujeres Trabajadoras Unidas, ha desarrollado durante los últimos años el Proyecto de Capacitación, Formación y Adiestramiento para Mujeres en Oficios no Tradicionalmente Femeninos, capacitando en tres generaciones a 300 mujeres del medio urbano en la ciudad de México y zonas conurbadas, en los oficios de mecánica automotriz,

* Mujeres Trabajadoras Unidas A.C. Esta agrupación tiene una trayectoria de catorce años en el trabajo de capacitación, asesoría, investigación, difusión y promoción de los derechos y la organización de las mujeres trabajadoras mexicanas

carpintería, herrería, electricidad, plomería, mantenimiento de computadoras, torneado de metales por control numérico computarizado, y serigrafía.

El proyecto se desarrolló como una alternativa novedosa para el mejoramiento de las condiciones de vida y trabajo de un sector de la población femenina, perteneciente al llamado sector informal de la economía, que se distingue, entre otros aspectos, por vivir en situación de pobreza y evidentemente, por no tener acceso a oportunidades de incorporación al desarrollo nacional.

El modelo que hemos propuesto se basa en la recalificación de la fuerza de trabajo femenina en oficios no tradicionales de su sexo y en oficios de nueva creación, para su reincorporación al mercado laboral en mejores condiciones. Además se imparte el Programa de Género y Autoestima, cuyo contenido tiende, fundamentalmente, a fortalecer el liderazgo femenino.

Nuestro propósito es 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, entre otros, los siguientes objetivos:

- La capacitación técnica de mujeres del medio urbano, en oficios no tradicionalmente femeninos y oficios de nueva creación, bajo un enfoque de género.
- La incorporación de las egresadas del programa al mercado de trabajo, a partir del oficio en que fueron capacitadas, o su vinculación con proyectos productivos de pequeña escala, con el propósito de elevar sus ingresos y mejorar sus condiciones de vida.
- La contribución a la elaboración e implantación de políticas públicas encaminadas a eliminar la segregación educativa y laboral por razones de sexo.

La columna vertebral del modelo es el Programa de Capacitación en Género. El trabajo con una perspectiva de género constituye la parte sustancial de nuestra propuesta. La finalidad es transformar la condición de subordinación y de baja autoestima de las mujeres, para resignificar su identidad de género y posibilitar un desarrollo más humano, equitativo e integral.

En este contexto se inserta el debate de la incorporación al desarrollo de las mujeres que viven en la pobreza. Las dos últimas conferencias internacionales convocadas por los gobiernos del mundo, a través de la Organización de las Naciones Unidas, han generado dos planes de acción: uno sobre población y desarrollo, otro sobre las mujeres. Ambos planes señalan la necesidad de lograr el *apoderamiento* (empowerment) de las mujeres, como un elemento indispensable del desarrollo sustentable y de la construcción de una sociedad más democrática, y enfatizan la conveniencia de realizar actividades dirigidas a la transformación de las identidades de los géneros.

Por otra parte, la limitación en el acceso a los recursos productivos ha reducido las ya de por sí escasas oportunidades de estas mujeres. Para desarticular el círculo de la transmisión intergeneracional de la pobreza, es indispensable reconocer que es esencial la participación de las mujeres en el proceso productivo y social de la comunidad, y apoyar dicha participación para favorecer su desarrollo integral. El empleo y el ingreso son los factores fundamentales para generar, reproducir y ampliar el bienestar y el mejoramiento de las condiciones de vida de las mujeres y sus familias.

En nuestro país, las jefas de hogar son parte integrante del universo de mujeres en situación de pobreza e incorporadas al sector informal de la economía. Según cifras oficiales, uno de cada cinco hogares urbanos está encabezado por una mujer y en ellos el número promedio de miembros es de 3.5, mientras que en los encabezados por un hombre es de 4.7 miembros. Por otra parte, la microempresa informal suele constituir una opción de trabajo para la población de escasos recursos. Según un estudio realizado por Nacional Financiera, el 50% de las empresas de mujeres se clasifican en los niveles de sobrevivencia y último recurso.

Frente al proceso de globalización y las nuevas competencias laborales, las mujeres trabajadoras mexicanas, en especial las jefas de hogar que deben resolver las demandas de sobrevivencia familiar, enfrentan serias limitaciones en cuanto a su perfil educativo y su capacitación laboral. En la actualidad, la mayoría de las mujeres continúan participando en actividades consideradas como una extensión del trabajo doméstico, que son menos valoradas socialmente y, por ende, con menor remuneración.

El proyecto que aquí se presenta tiene como propósito, precisamente, impulsar propuestas educativas y productivas con grupos de mujeres que viven en condiciones de pobreza, encaminadas a mejorar el entorno económico en el que se desenvuelven.

Avances del proyecto

Durante el lapso de operación del proyecto se han obtenido diversos logros, de los cuales destacamos los siguientes.

El establecimiento de convenios con una institución del gobierno federal, que es la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), a través de los cuales hemos logrado insertarnos, como ONG mexicana de mujeres que está trabajando bajo enfoque de género, dentro del Programa de Becas de Capacitación para Trabajadores Desempleados (PROBECAT)⁵. Los acuerdos que renovamos anualmente, nos han permitido capacitar durante tres generaciones a un total de 3,000 mujeres en ocho oficios no tradicionales de su sexo.

No obstante la normatividad institucional de PROBECAT, que establece un lapso de capacitación técnica para los trabajadores(as) que va de uno a tres meses, logramos la ampliación de la atención a nuestras usuarias a cinco meses, mediante un convenio. Con esto se sentó un precedente muy importante para el establecimiento de convenios futuros.

Otro logro fue la implantación, como parte fundamental del modelo de atención, del Programa de Género y Autoestima, que imparte nuestra asociación a los grupos de mujeres participantes en el proyecto y cuya evaluación fue altamente positiva. Actualmente, estamos en proceso de concretar con la Subsecretaría C de la STPS, la realización de una coedición del Manual de Género y Autoestima, con la finalidad de que éste sea considerado como un instrumento de capacitación de las mujeres que decidan formarse en oficios no tradicionales de su sexo.

⁵ El PROBECAT es un programa federal emergente, cuyo objetivo es proporcionar capacitación técnica a trabajadores(as) desempleados(as), con la finalidad de reinsertarlos al mercado de trabajo. Asimismo, otorga becas consistentes en un salario mínimo, ayuda de transporte y materiales didácticos.

Se ha avanzado en el diseño de estrategias que permitan a las mujeres insertarse en el mercado laboral en el oficio en el que se han capacitado. Por un lado, se está realizando una labor de concertación con los sindicatos e industriales de las ramas correspondientes. Por otro lado, se ha iniciado la capacitación técnica de las mujeres que desean impulsar un proyecto productivo (microempresa), a través de la impartición del Taller "Plan de Negocios". Se logró la conformación de cinco microempresas operadas por mujeres egresadas de nuestros cursos.

Se han realizado dos foros, con el propósito de debatir la propuesta con representantes de distintos sectores, tales como la Comisión Nacional de la Mujer (CONMUJER), la Secretaría de Educación Pública (SEP), el Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral (CONOCER), el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), Nacional Financiera, el Fondo Nacional de Empresas Sociales (FONAES), la STPS, así como con especialistas de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) y el Consejo Nacional de Educación Profesional (CONALEP).

Se ha logrado incorporar en las líneas de acción de la STPS, la capacitación y readiestramiento para mujeres, en ramas y actividades no tradicionales.

En 1995-1996, se realizaron dos investigaciones. Uno de los trabajos se abocó a investigar la rentabilidad económica de los micronegocios en la Ciudad de México, dando como resultado que precisamente aquellos dedicados a los oficios no tradicionales para mujeres son los más rentables (carpintería, serigrafía, mecánica, electricidad). También se entrevistó a 40 dueños de micronegocios, para detectar el grado de aceptación de la mano de obra femenina en estas actividades. Los resultados fueron los siguientes: la mayoría consideró que las mujeres capacitadas en estos oficios trabajan mejor que los hombres; sin embargo la constante fue que había cosas que las mujeres no podían hacer por su condición física, por ejemplo, levantar objetos pesados. La mayoría de los entrevistados informó que sí emplearían a mujeres en sus micronegocios, argumentando que son más dedicadas, hábiles, puntuales y responsables en el trabajo. La otra investigación se abocó a estudiar a las mujeres egresadas de la primera generación. Uno de los objetivos era conocer si ellas estaban ejerciendo el oficio en el que fueron capacitadas, los obstáculos que encontraron para hacerlo, etcétera. Los resultados fueron los siguientes: muchas de ellas ofrecían su trabajo en la colonia con vecinos, amigos, etc., y se dedicaban al oficio; otras, manifestaron que la capacitación había sido insuficiente y se sentían muy inseguras para ofrecer sus servicios; otras más decidieron formar sus propias microempresas.

Se ha concertado con la Dirección de Estudios y Políticas de Empleo de la STPS, la realización de cinco talleres de sensibilización sobre la perspectiva de género, destinada a capacitar a servidores(as) públicos, a directores de los Servicios de Empleo en los estados, así como a los responsables del Área de Becas, con el propósito de imprimir la perspectiva de género en los planes, programas y acciones de esta Secretaría.

Se ha programado, a partir de 1999, la extensión del Proyecto a los estados de Morelos y de México, además del Distrito Federal, para lo cual se espera contar con por lo menos 240 nuevas becas, otorgadas por la STPS, para igual número de mujeres que participen en este proyecto.

Por su parte, las mujeres empresarias industriales que forman parte de la Cámara Nacional de la Industria de la Transformación, se han mostrado interesadas en apoyar la

contratación de mujeres egresadas de nuestros proyectos y, además, se han comprometido a difundir con otros industriales la propuesta.

El Programa aún se encuentra en su etapa inicial, a pesar de esto, es posible afirmar que las metas que nos propusimos en capacitación para el empleo y, fundamentalmente, la transformación que implica, en términos culturales, la erradicación de la segregación ocupacional por razones de sexo, no son tareas fáciles; para ello necesitamos contar con la voluntad de diversos actores sociales. Sin duda, hemos encontrado una gran apertura por parte de las instituciones del Gobierno Federal, entre las que destacamos el importante apoyo de la STPS a través de la Dirección Nacional de Empleo.

Los obstáculos que se han enfrentado

Desde la elaboración del proyecto, en 1994, sabíamos que era muy complicado enfrentar dos situaciones: los estereotipos de capacitación para mujeres en los oficios no tradicionales de su sexo y las políticas de contratación de los empresarios en esos oficios. Sabíamos que nuestra labor era y es convencer de la viabilidad del proyecto no sólo a las mujeres participantes, sino también a los organismos gubernamentales.

El proyecto se propone contribuir a la erradicación de la segregación ocupacional y, a la vez, que la capacitación en oficios no tradicionales beneficie económicamente a las mujeres. Aunque consideramos que los objetivos y metas que nos planteamos siguen siendo válidas, hemos encontrado algunos obstáculos entre los que destacamos los siguientes:

- Con el propósito de cumplir con el primer objetivo, se logró sensibilizar a servidores públicos de la STPS sobre la importancia de incorporar un Taller sobre Género y Autoestima impartido por nuestra Asociación, dentro de los horarios de la capacitación técnica. Sin embargo, esta propuesta ha sido difícilmente aceptada por los titulares de los CEDEPECAS, los directores de escuelas y los instructores de los oficios.
- Otro obstáculo que hemos enfrentado ha sido la escasa atención de los instructores a las usuarias del proyecto, que ha ido desde la negativa a impartir el curso a un grupo de mujeres, hasta el poco tiempo destinado a ellas. Los argumentos para ambas situaciones han sido entre otros: “son mujeres, de todas formas no van a aprender”, “para qué estudian este oficio, si su deber está con sus hijos, por qué no mejor se van a su casa”, “lo único que les interesa es obtener la beca y, la verdad, no se quieren capacitar”, “para qué se capacitan en este oficio, mejor busquen otro adecuado a su sexo”, o “yo me niego a impartir este oficio a mujeres”.
- Según cifras oficiales, por lo menos el 50% de las becas son otorgadas a mujeres; no obstante, se ha observado que siguen siendo para oficios tales como: cultora de belleza, corte y confección, elaboración de conservas, preparación de alimentos, y otras más novedosas como capturista, conocimientos básicos de programas para computadora, etc. Esta situación es indicativa de la tendencia a seguir capacitando a las mujeres en oficios históricamente destinados a ellas, sin tomar en cuenta los factores que pueden transformar su situación de subordinación.
- A pesar que se logró que el PROBECAT aumentara las horas de capacitación para los cursos, consideramos que la capacitación técnica proporcionada en la mayoría de las escuelas con las que trabaja el Programa no es suficiente en términos de calidad, de

tiempo y, sobre todo, de infraestructura. La maquinaria y equipo, que se utilizan son de tecnología muy atrasada que no corresponde a las necesidades de la moderna planta productiva.

Por último, nos preocupa que la oferta de capacitación de las escuelas con las que trabaja el Programa, en la mayoría de los casos no corresponde a las necesidades de la planta productiva que, como se ha mencionado, se moderniza continuamente.

Propuestas

- Que se considere la capacitación para mujeres en oficios no tradicionalmente femeninos, como una acción y práctica cotidiana por parte de la Dirección Nacional de Empleos de la STPS, cuya finalidad es contrarrestar la educación sexista y la segregación ocupacional por razones de sexo.
- Que se incorpore como parte integral de todos los cursos impartidos por el PROBECAT, la capacitación en Género y Autoestima .
- Que el PROBECAT considere reformar su normatividad en función de que:
 - a) Los cursos de capacitación tengan una duración de por lo menos 6 meses.
 - b) Los beneficios de este Programa sean extensivos a mujeres amas de casa, y las integrantes del sector informal de la economía que no pueden comprobar que son desempleadas;
 - c) Hombres y mujeres interesados en capacitarse, sean aceptados aún sin haber concluido la primaria o, en todo caso, establecer convenios con el INCA, para que los usuarios del servicio logren concluir la formación básica.
- Con la finalidad de establecer medidas de acción positiva, proponemos que en la totalidad de los cursos proporcionados por el PROBECAT, los participantes de un sexo no rebasen el 70% del total de participantes.
- Destinar recursos a campañas de difusión que se propongan contrarrestar la educación sexista, la discriminación y la segregación ocupacional por razones de sexo.
- Destinar mayores recursos a las Escuelas Técnicas con la finalidad de modernizar la oferta educativa y asociar a las egresadas del Programa con la necesidades de la planta productiva.

Finalmente, MUTUAC está consciente de que esta ardua labor, no puede ser realizada por un solo organismo, ya que se trata de un proyecto que no sólo integra la capacitación y el empleo y/o la formación de microempresas para mujeres en oficios no tradicionales, sino que también se propone romper con los estereotipos culturales arraigados en nuestra sociedad, que ha significado una inequidad para las mujeres.

Por estas razones, la estrategia va dirigida a sensibilizar a todos los actores que involucra este proyecto: a los organismos gubernamentales, sindicatos, empresarios y, por supuesto, a las mujeres, con la finalidad de incidir en la generación de políticas que permitan mejorar los niveles de vida de un importante sector de la población.

EL PROGRAMA BECAS DE CAPACITACIÓN PARA DESEMPLEADOS

Francisco Dávalos Tejada*

El Programa de Becas de Capacitación para Desempleados (PROBECAT) incorpora a las personas desempleadas y subocupadas que requieren reconvertir o actualizar sus conocimientos, a un amplio esquema de capacitación mediante un sistema de becas que les permite incrementar su empleabilidad y su nivel de vida. Este programa opera a través de cursos dirigidos a personas desempleadas que desean colocarse en un puesto de trabajo y cuyas calificaciones no corresponden con la demanda de personal que manifiestan las empresas; a las personas que buscan empleo por primera vez o trabajadores desplazados con experiencia laboral que requieren reconvertir o actualizar sus conocimientos; a personas con alguna calificación y que deseen ocuparse por cuenta propia o formar pequeños talleres, y a las personas que integran un proyecto productivo. La capacitación del PROBECAT se orienta a adecuar la oferta de trabajo a las condiciones de la demanda, así como a facilitar la colocación de grupos específicos de población que poseen escasa calificación.

Actualmente, este programa opera las siguientes modalidades de capacitación:

- a) Escolarizada: imparte conocimientos teóricos y prácticos en planteles educativos.
- b) Mixta: consiste en cursos realizados a petición expresa y en coordinación con las empresas para satisfacer requerimientos específicos de personal calificado.
- c) Iniciativas locales de empleo (ILE): capacita a las personas organizadas en torno a proyectos productivos con el propósito de que constituyan o fortalezcan su propia fuente de empleo.
- d) Capacitación para el autoempleo: imparte cursos con el propósito de promover alternativas de ocupación mediante el trabajo por cuenta propia.
- e) Mixta para micro y pequeñas empresas (MYPE): se orienta a la capacitación inicial, de personas jóvenes principalmente, en micro y pequeños establecimientos.
- f) Capacitación para el sector salud: capacita en las especialidades de parteras empíricas y asistentes rurales de salud.
- g) Competencias laborales: se desarrolla en planteles educativos bajo criterios establecidos por los sistemas de normalización y certificación de competencia laboral.

Durante el periodo de capacitación, que en promedio dura tres meses, los capacitandos reciben una beca monetaria equivalente al salario mínimo regional y ayuda para transporte.

La cobertura del PROBECAT ha crecido de manera significativa durante los últimos años. Cabe señalar que en 1993 se otorgaron alrededor de 46,000 becas y en 1998 esta cifra se incrementó a más de 490,000 becarios, de los cuales más del 57% fueron mujeres, lo que demuestra el apoyo permanente a la capacitación femenina en el país, para beneficio de la sociedad en su conjunto. Es destacable el hecho de que en todas las modalidades de capacitación la participación de la mujer es mayor que la de los hombres.

Asimismo, cabe puntualizar que nuestros esfuerzos por coadyuvar a la capacitación de la población, en particular de la población femenina, tienen como objetivo fundamental que todos los capacitandos logren colocarse en un puesto de trabajo. El Servicio Nacional de

* Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Empleo (SNE) procura fortalecer continuamente las acciones de colocación que lleva a cabo y promover la vinculación entre los solicitantes de empleo y los puestos vacantes que ofrecen las empresas. Las acciones del SNE han permitido la colocación de más de 155,000 personas en 1998, de las que más de 65,000 fueron mujeres, equivalente al 42.8 por ciento.

Este programa está demostrando su eficiencia como instrumento para facilitar la inserción de la población al aparato productivo; en el caso de la población femenina, se registran los efectos más favorables en cuanto a la mejora de sus niveles de empleabilidad.

El PROBECAT inició su operación en 1984 con las modalidades de capacitación Escolarizada y Mixta, y desde 1995, impulsa nuevas estrategias de capacitación.

Dentro de la capacitación escolarizada o en aula, se imparten conocimientos teórico-prácticos en centros y planteles educativos, de acuerdo con procedimientos estandarizados, a través de la concertación entre la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS) y las instituciones de capacitación públicas y privadas. Los cursos concertados deben responder a los requerimientos y especialidades demandadas por las empresas y tienen una duración de uno a tres meses. Las personas capacitadas en esta modalidad reciben becas de capacitación, una ayuda para transporte en las áreas urbanas y servicios médicos básicos.

La capacitación mixta es una modalidad que exige la participación activa del sector empresarial. Consiste en la realización de cursos a petición expresa y en coordinación con las empresas, para satisfacer requerimientos específicos de personal calificado. La duración de estos cursos es de uno a dos meses y el 70% del tiempo se ocupa en prácticas en la empresa. El Programa cubre únicamente las becas de capacitación; todos los demás costos son sufragados por la empresa, incluido un suplemento de transporte. La empresa se compromete a contratar, cuando menos, al 70% de los egresados.

Durante 1998 los cursos de capacitación mixta beneficiaron a más de 78,000 personas, de las cuales el 57.3% correspondía a mujeres. Se tiene prevista una meta actual ascendente, de tal manera que, paulatinamente, el número de becas otorgadas en esta modalidad sea superior a las destinadas a la capacitación escolarizada.

El PROBECAT opera otras modalidades de capacitación que permiten la formación de mano de obra calificada y con las cuales se incentiva el empleo y la inversión. Actualmente está en operación la modalidad de Iniciativas Locales de Empleo (ILE), que capacita a las personas organizadas en torno a proyectos productivos con el propósito de que constituyan o fortalezcan su fuente de trabajo. La Capacitación para Autoempleo comprende cursos que se imparten con el propósito de promover alternativas de ocupación mediante el trabajo por cuenta propia. Esta modalidad posibilita también la creación de micro y pequeños negocios, ofreciendo incluso como incentivo, un paquete básico de herramientas, adicionalmente a las becas otorgadas. Esta modalidad de capacitación ha tenido un impacto directo en la generación de empleos; como ejemplo cabe mencionar la constitución y consolidación de las Unidades Agroindustriales de la Mujer (UAIM), que está beneficiando a la población femenina.

Otra modalidad que estimula el trabajo por cuenta propia, es la capacitación para el Sector Salud, destinada a mujeres que viven en el campo a las que se capacita en las especialidades de parteras empíricas y asistentes rurales de salud.

Es importante resaltar la modalidad definida como Mixta para Micro y Pequeñas Empresas (MYPE). Estos cursos se orientan a la capacitación inicial, de personas jóvenes principalmente, en micro y pequeños establecimientos. En la MYPE se aprovecha la infraestructura productiva de las empresas participantes como ámbito de capacitación para el trabajo. De esta manera se contribuye al crecimiento y consolidación de los micro negocios, mediante la capacitación del personal que trabaja en ellos.

No podemos dejar de mencionar las acciones de capacitación que se realizan en coordinación con el Consejo de Normalización y Certificación de Competencia laboral (CONOCER) y la Secretaría de Educación Pública (SEP), que tiene como propósito desarrollar el mercado de capacitación y la certificación de competencia laboral, mediante becas que se otorgan en el marco del PROBECAT.

La STPS lleva a cabo varias acciones en beneficio de la capacitación de la mujer. Podemos mencionar la concertación de acciones con la Confederación Nacional Campesina (CNC) como parte del Programa de Fortalecimiento de las UAIM, mencionado anteriormente. También se puede citar el caso de los cursos organizados por el Programa IMSS-Solidaridad, en la especialidad de asistente rural de salud, los cuales aprovechan la infraestructura de los Hospitales Rurales y la Unidades Médicas Rurales, que se ubican en comunidades aisladas y con escasos recursos. Asimismo, se están coordinando acciones específicas de apoyo al “Proyecto de Asistencia Económica para Mujeres que Sufren Violencia Intrafamiliar”, junto con la Escuela Nacional de Trabajo Social.

La cobertura del PROBECAT ha crecido de manera significativa durante los últimos años. Cabe señalar, en este sentido, que en 1993 se otorgaron alrededor de 46,000 becas y en 1998 esta cifra se incrementó a más de 490,000 becarios, de los cuales más de 57% fueron mujeres, lo que demuestra el apoyo permanente a la capacitación femenina en el país, para beneficio de la sociedad en su conjunto. Es destacable el hecho de que en todas las modalidades de capacitación la participación de la mujer es mayor que la de los hombres.

Estamos convencidos de que los esfuerzos realizados por el gobierno federal, así como las acciones que se pretenden impulsar en eventos como éste, permitirán fortalecer la capacitación en nuestro país, en particular de la población femenina, impulsar nuevas estrategias que contribuyan e impulsen la formación para y en el trabajo de la mano de obra mexicana, así como reducir cada vez más el desempleo en México.

Mesa 3

Igualdad de oportunidades y liderazgo

PLAN DE ACCIÓN MÁS Y MEJORES EMPLEOS PARA LAS MUJERES EN MÉXICO

Blanca Ruth Esponda Espinosa*

Antecedentes

La economía mexicana experimentó a partir de la década de los años ochenta, notorios cambios tanto en su dinámica como en su estrategia de desarrollo. En este lapso han tenido lugar transformaciones estructurales en materia de apertura comercial y adaptación a las nuevas circunstancias del contexto internacional. Sin embargo, la economía no ha sido ajena a situaciones que han interrumpido temporalmente la continuidad de su crecimiento, lo que ha repercutido en el mercado de trabajo y en los ingresos de la población.

En 1983, da inicio un profundo y prolongado periodo de ajuste macroeconómico, que se combinó con un proceso de reforma estructural y apertura comercial. La contracción económica que siguió a la crisis de 1982 y el proceso de ajuste asociado, repercutieron en una tasa de crecimiento significativamente más baja que en el decenio de los años ochenta que la observada en las tres décadas precedentes (1.8% frente a 6.7% del periodo 1950-1980). Este lento crecimiento de la economía coincidió, precisamente, con un periodo en que la demanda de trabajo creció a una de las tasas más elevadas en la historia del país.

La economía retomó una tasa de expansión en la década de los años noventa. Sin embargo, en 1995 una nueva crisis interrumpió su crecimiento. En 1997, el dinamismo de la economía, que inicialmente se había limitado a la demanda externa, empezó a ampliarse a otros sectores de actividad, como resultado de la reactivación del mercado interno, tanto en la inversión como en el consumo del sector privado. El crecimiento real en el año fue de 7% y para 1998 se espera que sea del orden del 5 por ciento.

Situación del empleo de las mujeres en México

En México, la participación de las mujeres en el mercado de trabajo ha aumentado de manera significativa. Entre 1970 y 1990 se incrementó cerca de tres veces, mientras que la tasa de participación de los hombres se duplicó.

Pese a que el nivel medio de instrucción de las trabajadoras es de un año más con relación al de los hombres, ellas obtienen empleos más precarios y con salarios más bajos, dados los patrones de empleo predominantes que muestran niveles altos de segregación.

Las trabajadoras participan sobre todo en los servicios y el comercio (72%), sólo el 18% trabaja en la industria y el 10% en la agricultura y la minería. Más de una tercera parte (35.3%) de las mujeres que trabajan en los sectores de servicios y comercio, no reciben remuneración.

Las trabajadoras se concentran cada vez más en el sector informal, en especial en las pequeñas empresas. La proporción de trabajadoras del sector informal que no reciben

*Directora General de Equidad de Género en el Trabajo y Asuntos Jurídicos, Comisión Nacional de la Mujer.

remuneración aumentó de 28% en 1979, a 40.5% en 1995. En comparación, la proporción de trabajadores en el sector no estructurado y sin remuneración aumentó de 35.4% a 37.3%. la cantidad cada vez mayor de mujeres que trabajan en el sector informal se debe, entre otras cosas, a la disminución del poder de compra de los salarios de los hombres, y a las distintas formas de sobrevivencia de las familias pobres que necesitan más integrantes que obtengan ingresos.

Aunque las empresas maquiladoras representan una pequeña porción de la estructura del empleo en México, son importantes en las pautas referentes al género. Entre 1994 y 1997, la cantidad de trabajadores aumentó de 583 mil a 900 mil. Poco más de 50% de ellos son mujeres, pero su proporción es más alta en los empleos de carácter manual (421 mil mujeres y 308 mil hombres), e inferior en los empleos técnicos de nivel más alto; es decir, 73 mil hombres y 29 mil mujeres.

Políticas y principales programas vigentes que tienen repercusiones en los empleos de mujeres

La propuesta de incrementar la cantidad y calidad de los empleos de las mujeres en México se formula en el marco de los principales programas y políticas del país. Destacan entre éstos:

- El Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000.
- El Programa Nacional de la Mujer 1995-2000.
- El Programa de Empleo, Capacitación y Defensa de los Derechos Laborales 1995-2000.
- El Servicio Nacional de Empleo (SNE).
- El Programa Nacional de becas de Capacitación para Desempleados (PROBECAT).
- El Programa de Calidad Integral y Modernización (CIMO).
- El Sistema de Certificación de Competencia Laboral.
- El Programa de Desarrollo Educativo 1995-2000.
- El Programa Nacional de Financiamiento del Desarrollo 1997-2000, coordinado por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.
- El Fondo Nacional de Empresas Sociales (FONAES), coordinado por la Secretaría de Desarrollo Social.
- La Dirección General de Equidad y Género de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- El Programa Nacional de la Mujer.
- El Programa Mujeres en el Desarrollo Rural, de la Secretaría de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural.
- La Secretaría de Comercio y Fomento Industrial.
 - Sistema Nacional de Orientación al Exportador (SNOE).
 - Programa de Apoyo al Diseño Artesanal (PROADA).
 - Sistema de Subcontratación Industrial (SSI).
 - Centro para el Desarrollo de la Competitividad Empresarial y Red Nacional de Centros Regionales para la Competitividad Empresarial (Red CENTRO-CRECE).
- El Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).
 - Sistema Nacional de Guarderías.
- El Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF).
 - Agencia de Integración Laboral para Personas con Discapacidad.
- El Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSTE).

- Programa Mujeres ISSSTE.
- El Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI). Publicaciones durante 1998.
 - ✓ Estadísticas de Empleo con Enfoque de Género.
 - ✓ Trabajo Doméstico y Extradoméstico en México.
 - ✓ Módulo de Trabajo, Aportaciones y uso del Tiempo.
 - ✓ Encuesta Nacional de Empleo 1997.
 - ✓ Encuesta Nacional de Educación, Capacitación y Empleo 1997.
 - ✓ Módulo de Trabajo. En "Mujeres y Hombres de México".

El Plan de Acción "Más y mejores empleos para las mujeres en México"

Objetivo general

Contribuir a la aplicación sostenida y exitosa en México de los compromisos asumidos en la IV Conferencia Mundial de la Mujer, así como de las metas del Programa Nacional de la Mujer, relativas a "Mujer Trabajadora" y "Fomento Productivo".

Objetivos específicos

- Contar con más y mejores estructuras institucionales y redes de apoyo fortalecidas para formular, llevar a la práctica, supervisar y evaluar las políticas que tomen en cuenta el género y los programas encaminados a mejorar la cantidad y calidad de los empleos de las mujeres.
- Demostrar la eficacia de las medidas integral y coherentemente incorporadas, para mejorar las oportunidades de empleo y las condiciones de trabajo de los grupos específicos de mujeres seleccionados en el Plan de Acción: las asalariadas de la industria maquiladora de exportación del Estado de Coahuila y las microempresas del sector informal urbano del Estado de Guerrero.
- Fomentar la divulgación de información y experiencias entre las localidades y estados de la República Mexicana y entre México y otros países, sobre todo de América Latina. Además, contribuir a mejorar los lineamientos y recopilar las prácticas más avanzadas en materia de políticas y programas de empleo y de condiciones de trabajo para las mujeres.

El periodo de realización previsto para la ejecución del proyecto es 1998-2000.

Destinatarios previstos

Destinatarios directos. El Plan de Acción tiene un componente de fortalecimiento institucional, que tiene como destinatarios directos a los responsables de la planeación del desarrollo, así como a los ejecutores de políticas y programas gubernamentales, tanto en el ámbito nacional como estatal.

Las secretarías participantes en este primer componente son: Gobernación, a través del Programa nacional de la Mujer; Relaciones Exteriores; Hacienda y Crédito Público; Desarrollo Social; Comercio y Fomento Industrial; Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural; Educación Pública; Trabajo y Previsión Social; y Turismo; así como el Instituto Mexicano del Seguro Social; el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para

Trabajadores del Estado, el Sistema Nacional de Desarrollo Integral de la Familia, y el Instituto Nacional de Geografía, Estadística e Informática.

Otros destinatarios directos, dentro de este primer componente, serán los dirigentes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores; los dirigentes de las organizaciones no gubernamentales especializadas en cuestiones de mujeres; así como académicas e investigadoras interesadas. Las acciones se orientan a fortalecer la capacidad técnica de estas personas, para una mejor comprensión del enfoque de género y para que adquieran la formación técnica necesaria para incorporar eficazmente dicho enfoque a las políticas, programas y actividades institucionales a su cargo. Asimismo, el programa se propone proporcionar herramientas que permitan aumentar la cantidad y calidad de los empleos, fomentar la igualdad de oportunidades, alcanzar la equidad y contribuir a la erradicación de pobreza.

El segundo componente del Plan de Acción está destinado a fortalecer a dos grupos focales de mujeres. Un grupo está formado por mujeres asalariadas de 20 empresas seleccionadas de la industria maquiladora de exportación del Estado de Coahuila. Se busca mejorar sus condiciones generales y específicas de trabajo y fortalecer la capacidad de gestión de sus organizaciones gremiales. Para este efecto, también se cuenta con el apoyo de los directivos de las empresas involucradas, así como de las respectivas organizaciones empresariales y sindicales, con pleno apego a su autonomía.

El segundo grupo lo componen mujeres microempresarias seleccionadas del sector informal urbano del estado de Guerrero. Este grupo recibirá asistencia técnica y financiera, en coordinación con las autoridades estatales, con la finalidad de mejorar sus aptitudes empresariales y su capacidad gerencial para establecer y/o administrar sus negocios, de manera que sean viables y más rentables.

Destinatarios indirectos. Existe el propósito de que las acciones previstas no sólo beneficien a las mujeres que logren tener acceso a mejores empleos y condiciones de trabajo, sino también a sus familias y a sus comunidades.

En el mediano y largo plazo también se beneficiarán otros grupos seleccionados de trabajadoras y sus familias. Las actividades propuestas de carácter "piloto", permitirán más adelante proporcionar materiales de capacitación y experiencia institucional, que serán útiles para adaptar, crear o expandir estos programas, con el propósito de incrementar la cantidad de los empleos para otros grupos de mujeres de los estados ya considerados y otras entidades del país.

Estrategia de acción

Para llevar a cabo el Programa se definieron tres líneas de acción:

Una se orienta al fortalecimiento de la capacidad institucional y la creación de nuevos mecanismos para promover un medio económico y social más propicio.

La segunda estrategia centra sus acciones en el diseño y ejecución de subprogramas "modelo" o "piloto" de carácter experimental, eficaces y validados en la práctica. Las actividades están destinadas a dos grupos específicos: las trabajadoras asalariadas de la industria maquiladora de exportación del estado de Coahuila y las microempresarias del sector informal urbano del Estado de Guerrero.

El tercer componente estratégico se refiere a la información y divulgación de las experiencias logradas, con el propósito de reproducirlas, adaptarlas y hacerlas más sustentables mediante una mayor cobertura a los subprogramas.

Una estrategia común para cada uno de estos componentes consiste en la revisión sistemática de los programas que se hayan llevado a cabo anteriormente y aprovechar las experiencias positivas. Al mismo tiempo, deberán analizarse de manera sistemática las actividades que lleven a cabo. Se evitará incurrir en nuevas iniciativas, que son frecuentemente diseñadas sin explicitar que es posible aprovechar los recursos disponibles, los acuerdos institucionales vigentes, o dar bases para hacer más duraderas y sustentables las actividades que ya se están realizando.

Marco institucional para ejecutar el Plan de Acción

Con el fin de proporcionar una estructura institucional que permita aplicar el Plan de Acción “Más y mejores empleos para las mujeres en México”, se ha establecido el Comité Coordinador Nacional, de composición tripartita, complementada con la presencia de invitadas del grupo asesor del PRONAM y con representantes de la Organización Internacional del Trabajo y otros organismos y agencias internacionales. Este Comité es presidido por el Secretario de Trabajo y Previsión Social y la Coordinadora General del PRONAM. En virtud de su jerarquía, los integrantes del Comité tienen autoridad para comprometer a sus respectivas instituciones u organizaciones en las actividades programadas y movilizar recursos, para el logro de los objetivos y metas del Plan.

El Comité Coordinador Nacional está integrado por las siguientes secretarías: de Gobernación, a través de la Comisión Nacional de la Mujer; de Trabajo y Previsión Social; de Relaciones Exteriores; de Hacienda y Crédito Público (FIMER, FIRA y BANRURAL); de Educación Pública; de Desarrollo Social; de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural; de Comercio y Fomento Industrial y de Turismo. También participan el IMSS, ISSTE, INEGI y DIF.

Además, se ha creado el Grupo Operativo formado por las tres dependencias ejecutoras y supervisoras del gobierno (SG-PRONAM, SRE y STPS, así como el Grupo Interinstitucional formado por diez representantes gubernamentales que forman parte, a su vez, del Comité Coordinador Nacional. El objetivo es asegurar la coordinación y ejecución nacional del Plan de Acción y el seguimiento apropiado de las actividades.

Con la finalidad de establecer formalmente contactos con representantes de la sociedad civil que no participan formalmente en el Comité Coordinador Nacional, se creó un grupo asesor del PRONAM.

Instrumentación del Proyecto

Fortalecimiento institucional

a) Mecanismos

- El 12 de febrero de 1998 se conformó el Comité Nacional Coordinador del Proyecto. Participan en este órgano doce dependencias y entidades del Poder Ejecutivo Federal, representantes de las organizaciones mayoritarias de los empleadores, así como un representante de la OIT en México.

- El Grupo Asesor del proyecto se conformó el 13 de febrero del mismo año. En él participan diversas organizaciones de la sociedad civil, organizaciones de trabajadores y de empleadores, así como académicas especialistas en el mercado laboral femenino.
- Desde el 6 de noviembre de 1997 se cuenta con un Grupo Interinstitucional en el que participan doce dependencias de la administración pública.

b) Acciones

- Del 14 al 26 de mayo de 1998, la segunda Misión Preparatoria para el Análisis del Plan de Acción, presentó el documento para ser analizado por parte del gobierno, a través de las instituciones participantes, y por organizaciones de mujeres, de obreros y de empresarios.
- El 25 de mayo de 1998, se celebró el Seminario Nacional Tripartito para el análisis del Plan de Acción.
- En febrero de 1998, las dependencias integrantes del Grupo Interinstitucional presentaron sus compromisos institucionales para 1998.
- El 26 de mayo de 1998, se llevó a cabo la segunda reunión del Comité Coordinador Nacional en la que se fue presentado y aprobado el Plan de Acción.
- El 7 de octubre de 1998, se realizó el Seminario Nacional sobre Equidad en el Trabajo, en el que se presentaron diversas propuestas de reforma a la Ley Federal del Trabajo por parte de los partidos políticos, agrupaciones de mujeres, empresarias, organizaciones patronales y académicas.
- El 19 de febrero de 1999, sesionó, por tercera ocasión, el Grupo Interinstitucional. En esta fecha se integraron a este Grupo el Fideicomiso para la Investigación de Mercados Financieros Rurales (FIMER), el Banco Nacional de Crédito Rural (BANRURAL) y Fideicomisos Instituidos con Relación a la Agricultura (FIRA).
- El 2 de marzo de 1999, en su tercera sesión, el Comité Coordinador Nacional rindió el Informe de Avances del primer año de trabajo.

Grupos Focales

1. Trabajadoras de la industria maquiladora de exportación del Estado de Coahuila.

a) Mecanismos

En agosto de 1998 se instaló el Comité Coordinador de Coahuila, el cual está a cargo del desarrollo del Subprograma de Apoyo a las Mujeres de la Industria Maquiladora de Exportación.

b) Objetivos

- Demostrar la eficacia de las medidas adoptadas en el Plan de Acción para mejorar las oportunidades de empleo y las condiciones de trabajo de los grupos de mujeres asalariadas de la industria maquiladora de exportación del Estado de Coahuila.
- Lograr que las 4,000 trabajadoras seleccionadas de 21 empresas maquiladoras del Estado de Coahuila, tengan mejores oportunidades de empleo y condiciones de trabajo.

Participan en este Comité el Gobierno del Estado de Coahuila, los Delegados Federales de las Secretarías de Comercio y Fomento Industrial; Desarrollo Social; Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural; Educación del Estado de Coahuila; Turismo, así como IMSS, ISSSTE, DIF, INEGI; asociaciones de maquilas, la Confederación de Trabajadores de México (CTM), organizaciones de mujeres empresarias y académicas.

c) Acciones

El Comité Coordinador Estatal de Coahuila ha sesionado en cinco ocasiones. Cuenta con un Programa de Trabajo de cuyas actividades destacan las siguientes:

- Elaboración de un estudio de las condiciones de trabajo y de vida de las mujeres trabajadoras de la industria maquiladora.
- Desarrollo de un programa de difusión de derechos de las trabajadoras con perspectiva de género, a fin de propiciar un incremento de la productividad y con vistas a mejorar las condiciones de vida y trabajo de las mujeres.
- Instrumentación de un Programa de Capacitación para desarrollar la toma de decisiones con perspectiva de género para las mujeres trabajadoras, y para los niveles directivos del gobierno estatal, así como para las empresas y los sindicatos participantes. La finalidad es sensibilizarlos e incorporar planteamientos con perspectiva de género en la operación y administración de la empresa.

1. Microempresarias del sector informal urbano del Estado de Guerrero.

a) Mecanismos.

El 26 de septiembre de 1999 se instaló el Comité Coordinador Estatal de Guerrero, para el desarrollo del Subprograma de Apoyo a las Microempresas del Sector Informal Urbano

Participan en este Comité Coordinador, el Gobierno Constitucional del Estado, a través de las secretarías de Desarrollo Económico de la Mujer, los delegados federales de las Secretarías de SECOFI, SEDESOL, Agricultura, Ganadería y Desarrollo rural, SEP, Turismo, así como IMSS, ISSSTE, DIF, INCA, e INEGI. También participan la CTM, la Cámara de Comercio, asociaciones de mujeres empresarias y académicas.

b) Objetivos.

- Demostrar la eficacia de las medidas adoptadas para mejorar las oportunidades de autoempleo y desarrollo de 400 proyectos productivos de micronegocios de mujeres del sector informal urbano del Estado de Guerrero.

- Promover efectivamente la organización de las microempresarias y sus proyectos productivos, en el sector informal urbano, y brindarles apoyo para facilitarles el acceso a las becas de capacitación, asistencia técnica y a los recursos crediticios, para que puedan realizar sus actividades con mayor rentabilidad y productividad, de manera que les generen mayores ingresos a ellas y a sus familias.

c) Acciones.

La Secretaría de la Mujer ha realizado la detección de 818 grupos de proyectos empresariales con 12,067 beneficiarias, entre las que se seleccionarán 400 grupos que participarán en el subprograma.

d) Estado actual del proyecto.

Se lleva a cabo el análisis de los 818 proyectos a fin de determinar aquellos que formarán parte del subprograma.

Difusión y expansión nacional del Plan de Acción

El 4 de febrero se instaló el Comité Coordinador del Estado de Colima en el que participaron la Dirección del Instituto Colimense de la mujer, Delegados Federales, agrupaciones patronales, asociaciones de mujeres empresarias y académicas.

Los industriales de las maquiladoras y los gobiernos de los Estados de Baja California y Chihuahua han mostrado interés por llevar a cabo el Plan de Acción. Asimismo han mostrado interés los estados de Veracruz, Tlaxcala, Tamaulipas, Hidalgo y San Luis Potosí.

REFLEXIÓN Y SISTEMATIZACIÓN DE EXPERIENCIAS DEL PROGRAMA DE EDUCACIÓN SOBRE LIDERAZGO PARA MUJERES SINDICALISTAS MEXICANAS

Jennifer A. Cooper^{*}

Las reflexiones que siguen han surgido por mi involucramiento con el *Programa de educación sobre liderazgo para mujeres sindicalistas mexicanas* y con la Red de Mujeres Sindicalistas que se generó como resultado de este programa. Pretendo aquí hacer una sistematización de la experiencia y una exploración empírica de los detalles prácticos del empoderamiento como herramienta de análisis y como instrumento de cambio.

Antecedentes

En 1995, asistieron al II Encuentro Nacional de Mujeres Trabajadoras, celebrado en Oaxtepec, México, sindicalistas canadienses quienes hablaron de su Curso para Mujeres Activistas del Sindicato de Trabajadores de la Industria Automotriz, CAW, por sus siglas en inglés. Eso condujo a la propuesta del Fondo de Justicia Social (FJS) del CAW para que dos mujeres activistas mexicanas, participaran en el Programa para Mujeres Activistas de dos semanas organizado por el CAW en Point ELGIN, Canadá en el verano de 1996.

El FJS y el Congreso de Trabajo de Canadá (Canadian Labour Congress, CLC) proporcionaron fondos para un proyecto de desarrollo de este Programa, siguiendo el modelo del CAW, adaptado a las condiciones sindicales en México. El curso piloto fue impartido en México, en febrero de 1997, por sindicalistas mexicanas con la ayuda de una facilitadora canadiense del CAW, a 26 mujeres de 10 sindicatos mexicanos. Como había más mujeres interesadas en el curso, en marzo de 1997 se impartió otro a 27 mujeres y para su realización el CAW solicitó y obtuvo ayuda del CLC.

En marzo de 1999, un total de 146 mujeres sindicalistas, la mayoría delegadas, han participado en el *Programa*, aunque no todas en su versión completa de 40 horas. Actualmente, el *Programa* es conducido por mujeres sindicalistas, quienes fueron capacitadas con el propósito de impartirlo en sus respectivos sindicatos. Desde entonces, la Red de Mujeres Sindicalistas ha organizado talleres cortos, basados en los módulos del Programa en diversos sindicatos, y un taller de capacitación para inspectores de trabajo de la Subsecretaría del Trabajo y Previsión Social del Gobierno del Distrito federal.

Los tres primeros programas se realizaron con recursos del FJS y del CLC; sin embargo, un elemento esencial para obtener el apoyo político de los dirigentes mexicanos así como tiempo pagado para las participantes, sindicalistas mexicanas de sectores muy variados. La difusión posterior del Programa ha dependido del financiamiento interno de los respectivos sindicatos y de su impartición en los locales sindicales del Distrito Federal, lo que ha disminuido considerablemente el costo de su desarrollo. La obtención de los recursos en los respectivos sindicatos para aplicar el Programa ha sido, en sí, un ejercicio de empoderamiento para las sindicalistas.

^{*} Maestra de la Facultad de Economía UNAM y Coordinadora del Proyecto Género, Trabajo y Desarrollo en Programa Universitario de Estudios de Género, PUEG-UNAM

Contexto general: sindicalismo y discurso feminista

La opinión, que alguna vez era dominante, de que las mujeres eran inorganizables y dóciles, ya no es aceptada ni sostenible en el mundo sindical de México. En su lugar, hoy en día se debate si la organización de mujeres trabajadoras sindicalizadas requiere de una filosofía y estrategias propias, que difieran de las tradicionalmente utilizadas para organizar a los obreros del sector manufacturero. La conclusión de muchas feministas es que sí.

Desde la academia, yo había hecho un diagnóstico previo al diseño del *Programa de educación sobre liderazgo para mujeres sindicalistas mexicanas*, sobre las razones por las que el movimiento sindical en México no había adoptado la agenda⁶ de las mujeres sindicalistas. Mis tesis básicas fueron las siguientes:

1. Rechazo al feminismo por parte de las mujeres sindicalistas.

Este rechazo se debe, en parte, a la deformación del feminismo como un movimiento en contra de los hombres, versión extendida entre las sindicalistas

Las sindicalistas viven cotidianamente en un mundo masculino, en alianza con sus compañeros, y se cansan de la confrontación que resulta de una conciencia feminista. Sienten lealtad y “cariño” por su sindicato y gran temor a ser calificadas como agentes que rompen con la solidaridad entre “hermanos sindicalistas”. El contexto sindical pone claro que el *empoderamiento* de las mujeres es un asunto de género y no de las mujeres. La constante de la práctica sindical es la negociación con los compañeros sindicalistas y los representantes (masculinos) de la empresa.

“Cuando empezamos a tratar de crear un Comité de Mujeres hubo muchas críticas y bromas por parte de otros miembros del Comité Ejecutivo, y mucho miedo de esas críticas y bromas. Miedo a que te calificaran como feminista radical, enemiga de los hombres, o algo peor, si participabas en la lucha por los derechos de las mujeres. Hace demasiado tiempo que las mujeres en los sindicatos se ven en la posición de tener que elegir entre ser ‘sindicalista’ ante todo o ‘feminista’ ante todo”.⁷

Las sindicalistas, a pesar de toda la retórica a favor de las mujeres, viven esta elección entre ser feminista o sindicalista como una elección real. La organización de las mujeres dentro de sus sindicatos, con recursos financieros y demandas propias, todavía es algo que inspira temor a las demás mujeres y a los hombres afiliados. Esta situación ha debilitado tanto al sindicalismo como al feminismo en cuanto a movimientos sociales en México.

Dado este diagnóstico, se incluyó en el *Programa* un módulo sobre las diferentes escuelas del feminismo y las implicaciones de su acción política. Se decidió que esta sesión no debería ser tomada como una presentación académica abstracta, sino como la exposición de conceptos que retan y dan lugar a la acción. Se diseñó el módulo con base en los siguientes supuestos:

⁶ Véase en el Apéndice 2 de este escrito la descripción de esta Agenda.

⁷ Entrevista con Rosario Ortiz, activista del Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana, STRM, México.

- Hay compañeros sindicalistas progresistas que, una vez que reconocen una forma de opresión (por ejemplo clase, raza), son capaces de ver otras formas de opresión como la de género.
- Las mujeres sindicalistas no pueden aislarse de los hombres, que tienen el poder y los recursos, para hacer cambios, como proponen las feministas radicales. Si bien se necesita la formación de alianzas, las mujeres deben reunirse por separado para aclarar sus demandas específicas y darse apoyo mutuamente.
- Los sindicatos son instituciones de clase, sin embargo, sus prácticas y demandas hasta ahora han sido netamente patriarcales.

2. Incompatibilidad de las demandas feministas con el quehacer sindical tradicional.

Limitaciones autoimpuestas.

Parte de la dificultad para lograr que los sindicatos luchen en serio por la igualdad de las mujeres, tiene que ver con las limitaciones que los afiliados y las afiliadas imponen a sus sindicatos en nuestra sociedad.

A menudo sólo se fijan parámetros económicos, como la lucha por mejorar el salario, el empleo y las condiciones de trabajo, así como el control sobre los procesos de trabajo; antes de sentarse con el empleador a la mesa de negociación. Si examinamos la desigualdad de las mujeres en este contexto, nos encontramos con un problema muy grande: no es posible satisfacer las demandas de igualdad para las mujeres en ese marco tan estrecho de demandas económicas.

La demanda de igualdad para las mujeres realmente ataca las bases mismas de nuestro sistema político, económico y social; además, ataca el corazón de los valores tradicionales relacionados con la familia y las relaciones entre hombres y mujeres. Esto significa que las mujeres como sindicalistas tienen que estar dispuestas y convencidas de ampliar los horizontes de los sindicatos, de fijar objetivos sociales y políticos amplios. La función tradicional del sindicato tiene que incluir la defensa de los derechos humanos laborales, si se quiere trabajar realmente por la igualdad de las mujeres.

3. El sindicalismo mexicano corporativo.

Los dirigentes, a pesar de ser formalmente electos, se comportan como si fuesen los propietarios de las organizaciones y de los sistemas de prestaciones que a veces gestionan. Las reglas existen, pero se pueden cumplir o no, de acuerdo con el favor personal del dirigente. En este contexto, la autonomía de las mujeres dirigentes no existe, y en la mayoría de los sindicatos no han llegado a su puesto como resultado de una campaña electoral independiente.

En otros países (como Canadá, Suecia o Estados Unidos), la incorporación masiva de las mujeres a la fuerza de trabajo originó una batalla para afiliarlas a los sindicatos. Fueron vistas, entonces, como las nuevas protagonistas del sindicalismo y como una vía de “salvación” en el contexto del debilitamiento de éste. Los sindicatos tenían que cortejarlas, adoptando sus demandas específicas, para obtener su afiliación. En México, la afiliación obligatoria a un sindicato y la cláusula de exclusión, han garantizado la sobrevivencia de estos organismos sin que tengan que depender de la incorporación de las mujeres.

Tres dimensiones del *empoderamiento*

El *Programa de educación sobre liderazgo para las mujeres sindicalistas mexicanas* pretende *empoderar* a las mujeres sindicalistas de tres maneras:

- Mediante la metodología de su impartición, basada en los principios y filosofía de la educación que conduce a las participantes a “pronunciar su mundo”, como dice Paulo Freire, quien consideraba la educación como “la práctica de la libertad”.
- A través de la formulación de las demandas específicas de género en los sindicatos y su inclusión en la agenda sindical.
- Mediante la elevación de la autoestima, que también se desprende de la metodología del curso.

La intención del *Programa* es muy explícita con relación al *empoderamiento*, expresado en sus objetivos. Estos reflejan la convicción de que el *empoderamiento* no ocurre sólo a nivel individual y sugieren la necesidad de obtener algún control sobre las estructuras de poder. De igual forma, el *empoderamiento* incluye tanto el cambio individual, como la acción colectiva.

Dos de los seis objetivos específicos del curso expresan de manera nítida estas ideas.

“Al término del Programa las participantes:

- comprenderán el valor de una red de mujeres feministas en su sindicato y en su comunidad como fuente de ideas, apoyo y fuerza para la lucha por las mujeres;
- tendrán más confianza en su propia capacidad de desempeñar papeles de dirección y de estimular a sus compañeras para que participen.”⁸

En términos generales se buscaba que las participantes reconocieran, mediante la reflexión crítica, que hay una ideología que legitima la dominación masculina, y que esta ideología perpetúa la discriminación, tanto en los sindicatos, como en lugares de trabajo.

Antes de intentar la sistematización de las experiencias, quisiera reflexionar sobre los tres medios que escogimos para lograr el *empoderamiento*.

a) La práctica educacional democrática ayuda a las mujeres sindicalistas a adquirir poder.

Parte de la fuerza de este proyecto deriva de la metodología del curso. Es irónico que el enfoque de educación participativa en que se basa se haya originado en América Latina

⁸ Los otros objetivos específicos son:

- Serán capaces de ver sus propias circunstancias y experiencias personales en relación con la situación social, económica y política de las mujeres.
- Tendrán una mejor comprensión de las barreras que las mujeres enfrentan en su lugar de trabajo y en su sindicato, incluyendo las barreras particulares para las mujeres con alguna incapacidad, las lesbianas y las mujeres de distinto origen étnico o nacional.
- Sabrán cómo su sindicato puede funcionar mejor como vehículo para responder a las necesidades de las mujeres trabajadoras y cómo las mujeres pueden aprovechar al máximo los servicios de su sindicato.
- Comprenderán cómo el respeto por la diferencia y la eliminación del hostigamiento de todo tipo, fortalecen los sindicatos.

con la obra de un educador brasileño, Paulo Freire⁹, pero la educación sindical en México, en general, es vertical e impartida por el “experto académico” que desconoce esta tradición.

El enfoque de la *educ-acción* se basa en la valoración del conocimiento y la experiencia que las participantes ya poseen, a los cuales se agregan nuevos análisis y teoría, vinculados con la experiencia de las estudiantes. Por último, se da mucha importancia a la planeación de acciones para el cambio social.

Estábamos convencidas de que la organización y el desarrollo del curso mismo tenían que servir como ejemplo de procesos democráticos y participativos, que pudieran en sí mismos contribuir al *empoderamiento* de las participantes. Los siguientes son algunos ejemplos de cómo se intenta lograr esto:

Desde el primer día del curso se llega a un consenso sobre las reglas del juego del grupo, que pueden ser modificadas en el transcurso del programa. Después se forman tres comités de voluntarias: el “Comité evaluador”, que modera las sesiones evaluativas al final de cada día (sin la asistencia de las facilitadoras); los miembros del Comité deberán reunirse todos los días con una facilitadora para discutir evaluaciones verbales y determinar acciones. El “Comité de comunicación”, que se reúne diario y tiene la responsabilidad de la memoria del curso, tomar fotos y entrevistar a las participantes (en uno de los cursos impartidos este comité tomó la iniciativa de producir un vídeo para la memoria), y el “Comité social”, que organiza los eventos de recreación.

De esta manera, las participantes se van responsabilizando del programa y, con base en las conclusiones del Comité de Evaluación, sus observaciones críticas son tomadas en cuenta para ajustar el programa a sus necesidades.

Como ya se mencionó arriba, el *Programa* parte de la valoración del conocimiento y la experiencia que las participantes ya poseen: a eso se agregan nuevos análisis y teoría, vinculados a la experiencia de las estudiantes. Este análisis compartido de la experiencia por parte de la facilitadora y las participantes es mucho más que una simple técnica pedagógica, es el corazón del aprendizaje, “la experiencia que no es analizada es desperdiciada, es simplemente un suceso”¹⁰.

La forma más adecuada que hemos encontrado para aprender de la experiencia, es mediante la elaboración de narraciones, testimonios o descripciones de cada experiencia significativa de las trabajadoras. Éstas son estructuradas a través de preguntas clave que a menudo hacen referencia a momentos críticos, por ejemplo, ¿Cómo empezaste a participar en tu sindicato? ¿Cuál fue tu experiencia más memorable y cuál la peor? ¿Qué consejo darías a una joven que aspira a ser líder sindical? Son tres preguntas sencillas que permiten al grupo descubrir las estrategias que las delegadas han usado para participar, las barreras que las mujeres han enfrentado (la peor experiencia), las acciones

⁹ Es importante señalar que Freire nos dejó una filosofía, una manera de pensar y no tanto una metodología educativa específica. Planteó que las relaciones de poder y las formas de conciencia son históricas y culturalmente condicionadas por las luchas sociales. Sin embargo, es preciso advertir que no se hizo uso del concepto de *empoderamiento* y dentro de la amplia gama de relaciones de poder que identificó, no discutió explícitamente las de género.

¹⁰ Horton, M. Entrevista titulada “Adventures of a Radical Hillbilly”, citado por Newman, M. “The Third Contract. Theory and Practice in Trade Union Training, Fast Books, Sydney, Australia, 1993. Pág. 197.

exitosas (la experiencia más memorable) y la reflexión e inspiración del mentor: ¿Qué consejo darías?

Con dinámicas como ésta, la participante recibe el mensaje de que, en primer lugar, su experiencia nos importa y es valiosa y, en segundo lugar, mediante la reflexión colectiva podemos ir construyendo juntas el conocimiento.

Después de esta presentación individual de las respuestas, con una distribución del tiempo igual para todas, la facilitadora introduce una reflexión teórica sobre las barreras que tal vez no fueron mencionadas por este grupo y pide a todas un análisis de las causas de la “peor experiencia” de cada compañera.

Encontrando nuestra voz.

Freire dijo: “La existencia humana no puede transcurrir en silencio ni tampoco ser alimentada con palabras falsas... Existir humanamente es ponerle nombre al mundo, cambiarlo... Los hombres no se construyen en silencio, sino en palabras, en obras, en acción-reflexión”. Freire sostiene que las personas que viven en silencio son “objetos de la historia social”, es decir que los acontecimientos ocurren alrededor de ellos o les ocurren a ellos, pero ellos no tienen voz, no desempeñan un papel activo para influir esos acontecimientos, dirigirlos o hacer que ocurran. Para Freire, las personas que viven de ese modo no existen humanamente. La educación para la liberación (que conduce al *empoderamiento*) debería conducir a que los educados se vuelvan “sujetos de su propio destino”; es decir, seres humanos activos que deciden sobre sus vidas y crean sus propias historias.

Un paso crucial para convertirnos en sujetos de nuestro propio destino es nombrar nosotras mismas nuestro mundo. Debemos empezar a ver el mundo con nuestros propios ojos, no como lo describe otro/a. Durante el programa, discutimos cómo el uso del pronombre masculino ha obligado a las mujeres, en los términos de Freire, a vivir en una cultura de silencio; y cómo, mediante los cambios en el lenguaje, las mujeres están “nombrando su mundo” con el fin de cambiarlo.

Los sindicatos son el espacio del discurso, de la palabra como elemento de identificación de la capacidad política de los sujetos. Es necesario hablar y bien. Hay una manera “sindical” de hacerlo: hablar fuerte y firme, hay que imponerse por la palabra pronunciada con energía. El imaginario utilizado en el discurso sindical contiene, en general, esa polarización entre lo fuerte (el hombre) y lo débil (la mujer o el hombre que no es macho de verdad), expresados en las siguientes frases:

“Hay que tener huevos para enfrentar al patrón”; “llegada la hora de la huelga, muchos serán los hombres que se pondrán falda”; “a los trabajadores de nuestro sindicato...”.

Estas y muchas otras frases parecidas forman parte del discurso cotidiano del movimiento sindical. Entonces planteamos las siguientes preguntas a las participantes: ¿Los líderes masculinos pueden hablar por las mujeres de su sindicato? ¿Hasta qué grado puede otro hablar por mí y representarme?

El papel del experto/a en el salón.

Inicialmente, se preparó a tres facilitadoras para impartir el *Programa de educación sobre liderazgo para mujeres sindicalistas mexicanas*, la idea de mujeres sindicalistas capacitando a otras mujeres sindicalistas era en sí nueva para muchas de las participantes. En los sindicatos mexicanos la mayor parte de la capacitación es impartida por académicos, no por trabajadores-educadores. El desarrollo del modelo de trabajadores-educadores fue un elemento *empoderador* del *Programa*.

“Mi experiencia con el *Programa* no sólo me hizo repensar la educación sindical que existe en México, sino también la manera como esa educación me afectó. En consecuencia, esa experiencia fue no sólo nueva sino revolucionaria, ya que me hizo empezar a revalorizar mi importancia como dirigente y como persona. Ya habíamos estado en muchos cursos donde oíamos a expertos, pero esta vez tuvimos un sentimiento de autoestima. Pensamos que nosotras podíamos ser las facilitadoras”.¹¹

Esta necesidad de hacer que las propias sindicalistas impartieran el curso, se basa en la comprensión de que la autodevaluación es otra característica de los/las oprimidos/as, (hoy llamados excluidos/as), que deriva de su internalización de la opinión que de ellas tienen los líderes sindicales masculinos por ser mujeres y de la sociedad en general, por ser trabajadoras y obreras. Como oyen con tanta frecuencia que no sirven para nada, que no saben nada, son incapaces de aprender y no tienen las habilidades de los líderes, al final terminan por convencerse de su propia inutilidad. El modelo de trabajadores-educadores, de mucha importancia simbólica para el *empoderamiento*, contribuye a disipar estas actitudes. No obstante, para que esto se lleve a cabo con éxito, se requiere el diseño previo y cuidadoso de las actividades de aprendizaje.

Poniendo las demandas de las mujeres en la agenda sindical.

La representación no proporcional de las mujeres en los comités ejecutivos de los sindicatos no es la única evidencia de su falta de poder; tampoco hay ningún sindicato mexicano que tenga en su contrato colectivo una cláusula que reconozca que las mujeres trabajadoras, entre otros grupos, son sujetos de discriminación.

Lo difícil es hacer visible la discriminación y verla no como un problema sólo de las mujeres, sino como un factor que debilita la solidaridad entre sindicalistas. Una compañera graduada del *Programa* recientemente, presentó una ponencia en su congreso sindical con el objetivo de lograr el apoyo de sus compañeros para la inclusión de una cláusula respecto al hostigamiento sexual en el sindicato, considerado como un problema de discriminación. La respuesta que recibió fue un regaño por haber ofendido a sus compañeros, por haber insinuado que tales cosas pasan en su sindicato. Un líder sindical, ofendido por los comentarios de otra graduada del curso, le contestó: “Ustedes (las mujeres) no tienen el poder en este sindicato porque no me lo han pedido”.

La franca discriminación o las conspiraciones patriarcales son innecesarias cuando el privilegio masculino se puede garantizar simplemente poniendo en marcha procedimientos institucionales de rutina.

¹¹ Inés González, Secretaria de Acción Femenil de la Federación Nacional de Sindicatos Bancarios, FENASIB febrero de 1999.

La discriminación directa e indirecta.

En el *Programa* intentamos, de varias formas y con diversas dinámicas, de abordar la discriminación directa e indirecta o sistémica; esta última es la más difícil de reconocer. La dinámica consiste en una discusión mediante la cual se completa un dibujo: “La Flor del Poder” (ésta es una herramienta para dar principio a un debate que se desarrollará y profundizará a lo largo de todo el programa); unas viñetas y estudios de caso en los cuales la discriminación no es tan obvia; un vídeo: “Mitos y hechos respecto a la equidad en el empleo”, siendo los objetivos de estas actividades: identificarse a sí mismas y a las demás en relación con quienes ejercen el poder en nuestra sociedad; discernir la discriminación como un proceso que mantiene identidades y privilegios; empezar a entender el costo psico – socioeconómico que implica el que haya mujeres en posiciones subordinadas.

b) Liderazgo

El *empoderamiento* tiene que ser más que el simple acceso a la toma de decisiones, debe incluir procesos que permitan al individuo o al grupo tener la capacidad de “percibirse a sí mismos como aptos para ocupar los espacios en la toma de decisiones” y para usar dichos espacios de manera efectiva¹².

Los modelos estándar de liderazgo sindical actúan como una barrera para que las mujeres sindicalistas asuman posiciones de liderazgo. A las preguntas: ¿Dónde están en la estructura de su sindicato actualmente? y ¿adónde quieren llegar?, casi el 50% de las participantes expresaron que no querían “llegar arriba” por la corrupción que existe en este nivel y que, de todos modos, el poder real está en el nivel de la base.

El modelo actual de dirigencia sindical refuerza el sentimiento de inadecuación. La imagen del dirigente sindical como figura de autoridad, orador elocuente, negociador experto, hombre de armas tomar y competente en muchos campos, que no teme a nada ni a nadie; es el tipo de modelo que con frecuencia se supone que las sindicalistas aspiran a imitar.

En el *Programa* tratamos de contrarrestar esta barrera al liderazgo de tres maneras:

Con una visión de liderazgo distinta: se propone un liderazgo compartido mediante la formación de redes internas de mujeres. Debido a la doble y triple jornadas, la única manera de que las mujeres puedan ocupar posiciones de dirigencia es mediante el liderazgo compartido. Este debe tener las siguientes características:

- Una dirigencia inclusiva que vea el poder en términos de compartir y no de acumular, que haga un esfuerzo especial y continuo para que el mayor número posible de personas se mantenga informado y participe;
- Una dirigencia dispuesta a colaborar, que evite el monopolio de la influencia y la toma de decisiones por una camarilla. Una dirigencia dispuesta a colaborar, que reconozca además que nadie hace todo bien, y que intente descubrir y hacer participar a las que tengan entusiasmo y habilidad en determinada área;

¹² Rowlands, Jo, “Empoderamiento y mujeres rurales en Honduras: Un modelo para el desarrollo”, en León Magdalena (compiladora), *Poder y empoderamiento de las Mujeres*, TM Editores, Bogotá, Colombia, 1997, p. 221.

- Una dirigencia que estimule el desarrollo de otras personas para que puedan asumir cargos de dirección, en especial las que provengan de grupos subrepresentados y excluidos.
- Una dirigencia que tome como modelo la cooperación, antes que la competencia y que ejerza el poder construyendo consensos, en lugar de decidir para reinar.
- Mediante la valoración e identificación de las cualidades individuales y, en el contexto de la nueva definición de liderazgo incluyente, asegurando que todas tienen una contribución que hacer al liderazgo.
- Mediante el énfasis en la idea de que los líderes no nacen, se hacen. Muchas habilidades de un buen líder que se consideran personales, pueden ser aprendidas o adquiridas. La diferencia entre una habilidad y una cualidad personal no siempre es tan obvia, por ejemplo, saber escuchar puede ser una cualidad personal, pero para otras perrsonas puede ser una habilidad aprendida o adquirida.

Adaptando el modelo de Jo Rowlands¹³, intentaré resumir las barreras que inhiben el *empoderamiento* colectivo de las mujeres sindicalistas y los mecanismos y actividades que lo impulsan. Para llegar a esto, me remito a las respuestas recibidas en las sesiones del *Programa* y a las actividades que varias de las participantes han llevado a cabo después del programa.

¹³ Ver Jo Rowlands, op. Cit. Pag. 229.

El empoderamiento colectivo de las mujeres sindicalistas

Factores personales y estructurales que lo inhiben	Factores personales y estructurales que lo estimulan
<ul style="list-style-type: none"> • Responsabilidades con la familia. • Lenguaje y actitudes sexistas de los compañeros. • Acoso sexual. • Bajos niveles de autoestima y autoconfianza. • Temor a perder la identidad de mujer. • Falta de habilidades específicas. • Desconocimiento de los estatutos y del contrato colectivo. • Estructuras sexistas en el sindicato. • Deficiencias de la educación formal (dificultad para redactar bien). • Falta de dinero. • Falta de apoyo del compañero delegado para la capacitación de las mujeres. • Status en “trabajos para mujeres”. • La burla y el rechazo por ser feminista. • El rol tradicional de responsabilidades (“nadie más que yo puede cuidar a mis hijos”). • Algunas formas de socialización en mujeres. • Modelos estereotipados para el liderazgo. • Cansancio y estrés. • Muy pocas organizaciones de apoyo. • La imagen dominante y estereotipada de la mujer. • La edad. • Política sindical local de corrientes que divide a las afiliadas. • Culpa. • Falta de apoyo de la pareja. • Violencia intrafamiliar. • Opresión internalizada y odio a sí misma. 	<ul style="list-style-type: none"> • Formación de una Red de mujeres en el sindicato. • Obtención de recursos financieros para las actividades “de mujeres”. • Cursos de capacitación sindical en las horas de trabajo con una metodología de la <i>educ-acción</i> en grupos heterogéneos, respecto a las corrientes internas. • Guardería durante los cursos de capacitación. • Cursos de autoestima. • Discusiones sobre sexualidad y violencia intrafamiliar. • Escribir la historia de las mujeres de su sindicato. • Preparación de discursos para congresos y el parlamento de mujeres. • Organización de eventos sindicales (Día internacional de la mujer, desayunos, etc.). • Participación en la comisión legislativa del sindicato. • Llegar a un consenso en la discusión para preparar una resolución para la asamblea. • Elaborar la memoria de eventos que han organizado. • Tratar casos de hostigamiento sexual dentro del sindicato. • Escribir la tesis profesional sobre algún aspecto de la vida sindical. • Facilitar cursos a compañeros en el interior del sindicato sobre violencia sexual. • Apoyo de compañeras de otros sindicatos. • Solidaridad internacional. • Hablar en la asamblea sindical. • Facilitar cursos para otras compañeras en otros sindicatos. • Viajar para asuntos sindicales. • Entrenamiento para la confrontación positiva.

APENDICE 1

MUJERES ACTIVAS EN LOS SINDICATOS¹⁴

En tu opinión ¿Cuáles de los factores personales y sindicales mencionados abajo podrían estimular la participación de las mujeres en actividades sindicales?

Coloca números del 1 al 9, siendo éste el más importante. Agrega cualquier otro aspecto que se te ocurra que no haya sido mencionado. Contesta según tu punto de vista personal.

Factores que podrían estimular su participación

PERSONALES	No.	SINDICALES	No.
A. Tener menos responsabilidades en el hogar.		Hacer las reuniones en lugares más convenientes.	
B. Tener menos responsabilidades extra laborales.		Hacer las reuniones en horas más convenientes.	
C. Tener más confianza en mí misma.		Hacer las reuniones en horas de trabajo.	
D. Ir a las reuniones con algún/a conocido/a.		Que los asuntos sindicales sean más fáciles de entender.	
E. Que mi marido me apoye que yo participe en el sindicato.		Proporcionar guarderías para que yo pueda ir a las reuniones.	
F. Convencerme de que las mujeres son tan competentes como los hombres en asuntos sindicales.		Conocer los procedimientos y funcionamiento de las asambleas sindicales.	
G. Que no me importan los comentarios negativos y sexistas de los compañeros.		Que el sindicato organice más eventos sociales.	
H. Conocer más y mejor mi sindicato.		Que el sindicato organice capacitación sindical.	
I. Dejar de tener culpa.		Crear oportunidades para que las mujeres se reúnan y discutan asuntos de interés como trabajadoras.	
OTROS		OTROS	

¹⁴ Cuestionario elaborado por Jennifer Cooper, Programa Universitario de Estudios de Género. (PUEG-UNAM).

APENDICE 2

AGENDA DE LAS MUJERES PARA LOS SINDICATOS¹⁵

Propuestas de acción

- ✓ Formar comisiones que reporten acerca de las barreras (visibles e invisibles) que pesan sobre la condición de la mujer dentro de la estructura de poder sindical y sobre el acceso de la mujer a posiciones de liderazgo a nivel nacional, en la industria y las empresas.
- ✓ Incluir sistemáticamente en los contratos y convenios colectivos, así como en la agenda de negociaciones, otros puntos aparte de los tradicionales “asuntos de la mujer”; especialmente las diferencias por género en los salarios, el ascenso de la mujer en la escala de su carrera, su desarrollo en los rangos profesionales y de dirección.
- ✓ Mejorar la base de datos sobre los miembros del sindicato por sexo y por diferencias de género, en la representación dentro de la estructura sindical.
- ✓ Capacitar grupos de mujeres y crear departamentos de asuntos de mujeres en los sindicatos a nivel local, regional y nacional.
- ✓ Crear una comisión sindical que trabaje sobre la baja representación de la mujer en los rangos de decisión sindical.
- ✓ Impulsar la sensibilización sobre categoría de género y una formación sobre enfoque de género para los funcionarios sindicales. Tomar en cuenta los estereotipos culturales que determinan cómo los miembros y los dirigentes del sindicato ven las necesidades del trabajo y las características que se requieren para ocupar posiciones de liderazgo en el sindicato.
- ✓ Desarrollar políticas para corregir el bajo aprovechamiento de la mujer como recurso de fuerza en las negociaciones con la empresa y el Estado, para obtener mejoras ocupacionales y salariales u otros beneficios.
- ✓ Realizar cursos especiales para capacitar a la mujer en posiciones de liderazgo en los sindicatos.
- ✓ Desarrollar recomendaciones legislativas y programas que hagan efectivo el pago equitativo, las oportunidades iguales y las acciones positivas, como parte de la política explícita de los sindicatos sobre asuntos de la mujer y de la acción positiva en materia sindical.

¹⁵ Memoria del II Encuentro Nacional de Mujeres Trabajadoras; 20, 21 y 22 de octubre de 1995, Oaxtepec, Morelos, página 114.

Mesa 4

Guarderías y responsabilidades familiares

GUARDERÍAS Y RESPONSABILIDADES FAMILIARES

Ana María García Cervantes*

La seguridad social como obra humana, posee una gran pluralidad de valores que siempre coincidirán en su esencia. Baste señalar que los esfuerzos que los países realizan están encauzados a satisfacer las necesidades sociales básicas y fundamentales para la vida colectiva, entre ellas, el mejoramiento de la salud, de la nutrición, de la vivienda y la protección a la infancia.

Particularmente, el nuevo papel de la mujer, que de ser esencialmente hogareña, dependiente de su cónyuge y entregada en forma exclusiva al cuidado y la educación de sus hijos, ha pasado a ingresar al proceso productivo del país. Este hecho de transformación económica, social y cultural ha colocado a la madre y al niño en un sitio muy desatacado dentro de la seguridad social en los últimos años.

Tomando como punto de partida el presente siglo, y solamente como antecedentes históricos, citaré los nombres de algunas instancias que en México fueron creando servicios de asistencia infantil.

En 1929, la entonces Asociación Nacional de Protección a la Infancia, fundó diez hogares Infantiles. En ese mismo periodo, la Secretaría de Salubridad y Asistencia establece guarderías para dar servicio a los hijos de comerciantes de escasos recursos económicos.

A petición del sindicato del magisterio, en 1940 se estableció la guardería infantil anexa a la Escuela Nacional de Maestros. Dos años después, en 1942, surge la primera guardería infantil para hijos de empleados de la Secretaría de Educación Pública.

En 1943, el Departamento del Distrito Federal, crea dos guarderías infantiles para los hijos de sus empleados.

Por lo que corresponde al Instituto Mexicano del Seguro Social, en 1946 establece su primera guardería infantil para los hijos de las trabajadoras, como prestación contractual.

La cada vez mayor incorporación de madres de familia a la vida productiva del país, derivó en la reglamentación del servicio de guardería infantil, al que confirió carácter obligatorio a su otorgamiento, el cual quedó consignado en el Artículo 171 de la Ley Federal del Trabajo en 1962.

En 1973, el Gobierno de la República expidió una nueva Ley del Seguro Social. Con las reformas, se estableció la obligación del financiamiento de este servicio a los patrones, con la aportación del 1% que por salario paguen a todos sus trabajadores.

Es así como el Instituto Mexicano del Seguro Social se convierte en rector y prestador del servicio de guardería infantil, sobre una base jurídico-financiera. Esta garantiza el desarrollo y otorgamiento eficiente de esta prestación social, con rango de seguro obligatorio, sin carga económica para la madre trabajadora asegurada, cuyos hijos comprendan la edad de 43 días de nacido hasta los cuatro años.

* Titular de la Coordinación de Guarderías, Instituto Mexicano del Seguro Social.

Por su profundo contenido humano, su especial trascendencia individual, familiar y comunitaria, la guardería infantil representa un vivo ejemplo de institución de la seguridad social.

Según la definición de la Organización de Naciones Unidas, guardería infantil es un servicio social organizado para atender a los niños cuyos padres se ven obligados a permanecer fuera de su casa por razones de trabajo; esto siempre y cuando las circunstancias exijan la necesidad de complementar la asistencia que normalmente le debe ser proporcionada en su hogar.

Desde el enfoque del sector estatal, este servicio se considera como el instrumento de carácter asistencial, responsable de administrar protección y atención al menor.

En el marco jurídico, se puede definir como la prestación obligatoria que genera el derecho estricto que tiene la madre trabajadora de que su hijo sea atendido durante la jornada laboral, cuyo costo lo absorbe la empresa contratante.

Bajo una perspectiva económica, representa un medio que incrementa la capacidad de ingreso de la mujer trabajadora, constituyendo un salario complementario; de otra manera la madre tendría que hacer la erogación de su propio peculio para la atención y educación de su hijo en sus primeros años de vida.

En una definición más amplia, la guardería infantil es un servicio socialmente organizado de trascendencia incuestionable para el niño, la madre, la familia y la sociedad.

El término “guardería” significa guarda, custodia, cuidado y protección. Fue adoptado por el Instituto Mexicano del Seguro Social pensando en el simbolismo social y humano que encierra y definiéndolo como un espacio dotado de afecto para seres humanos en los primeros años de sus vidas.

El propósito esencial de la guardería infantil es preparar formativamente en sus tres dimensiones al niño –biológica, psicológica y social -, para que pueda desempeñar debidamente su papel en la sociedad.

Con ello se pone de manifiesto su amplia generosidad como servicio social moderno, por lo que es conveniente profundizar en su valor proyectivo:

Con relación al niño:

- Mejora sus condiciones de salud, especialmente en su estado nutricional y de crecimiento, con la formación de buenos hábitos.
- Previene contra enfermedades y accidentes a los que está expuestos por su edad.
- Fomenta el amor y el respeto hacia sus padres y las personas que le rodean.
- Construye las bases del aprendizaje para facilitar el ciclo educativo en su formación futura.
- En suma, se generan las raíces para el crecimiento y desarrollo de una persona en condiciones de salud que le permitirán adecuarse fácilmente al cambiante medio social donde se desenvuelve.

Con relación a la madre:

- Puede disponer del tiempo suficiente para desarrollar cualquier trabajo y realizarse según sus aspiraciones.

- Mejora su productividad en todas las actividades que desempeñe, al sentir la tranquilidad de que su hijo es atendido adecuadamente.
- Adquiere conocimientos y recibe orientación en relación con sus funciones maternas y familiares.

Con relación a la sociedad:

- El grupo comunitario se ve enriquecido con el inicio de una “política familiar elemental”, provocando una corriente de confianza, simpatía y adhesión hacia las instituciones que proporcionan este servicio social que el Estado ha creado para su beneficio, fomentando así un sentimiento de pertenencia.

A más de medio siglo de la creación de la primera guardería infantil para los hijos de las trabajadoras del propio Instituto Mexicano del Seguro Social, y a más de dos décadas de la creación de las guarderías infantiles para hijos de las trabajadoras aseguradas; las políticas, planes y programas de crecimiento se han modificado para atender las actuales necesidades sociales y la demanda de este servicio.

Forman parte de esos cambios los diferentes esquemas de guardería que se han implementado, con base en los resultados de las pruebas piloto utilizadas como experiencia de aprendizaje. Para lograr una mayor cobertura de la demanda, se han puesto en práctica, en forma gradual, diferentes tipos de guardería:

El esquema Madres IMSS, que data de 1946, otorga el servicio como prestación contractual para madres trabajadoras del Instituto. Atiende a niños hasta los seis años de edad con personal contratado por el Instituto. Actualmente, operan ocho guarderías: siete en el Distrito Federal y una en el Estado de México. La capacidad instalada es de 1,848 lugares.

El esquema ordinario, creado en 1973 para hijos de madres trabajadoras aseguradas en el régimen obligatorio, atiende a niños hasta los cuatro años de edad. El personal es contratado por el Instituto. Su cobertura actual es de 134 unidades distribuidas en todo el país. Con capacidad instalada de 28,062 lugares.

El esquema participativo se inicia en respuesta al Plan Nacional de Desarrollo, 1983-1988. El Instituto, apoyándose en sus ordenamientos legales, y mediante un acuerdo del honorable Consejo Técnico inició este esquema de guardería que opera bajo las mismas bases legales que el ordinario. El servicio se subroga a una asociación civil que administra la guardería y contrata al personal seleccionado y capacitado por el propio Instituto, bajo esta modalidad existen 339 unidades en zonas urbanas y suburbanas del ámbito nacional. Con capacidad instalada de 28,485 lugares. Es importante resaltar que de estos se atienden a 2,104 niños sanos con discapacidades leves.

Un aspecto relevante de los modelos descritos, es el elevado costo del servicio, particularmente en los rubros de personal e inversión inmobiliaria.

Con 585 guarderías en el nivel nacional, a enero de 1999 se atendieron a más de 73,756 niños diariamente, dato que, relacionado con la demanda potencial, resulta desalentador.

Es oportuno mencionar en este foro, que el sistema de información de guarderías infantiles del IMSS, ya considera el género como una de sus variables, así puede

informarse con certeza que de los infantes inscritos el 48.7% son niñas y que en 99.9% de los asegurados usuarios son mujeres.

Conviene destacar que, para fines de proyectar la ampliación de la cobertura, se considera como demanda potencial los certificados de incapacidad por maternidad con o sin subsidio, expedidos por el IMSS durante los cuatro años anteriores; siendo la demanda real el 70% de la potencial.

De continuar con la tendencia de crecimiento a través de los esquemas ya descritos, y con la misma disponibilidad financiera, para el año 2000 sólo se incrementaría su cobertura en dos puntos porcentuales con relación al 14.4% de la demanda real, cifra presentada en el diagnóstico del IMSS.

Las cifras anteriores nos revelan que actualmente la cobertura del servicio es insuficiente, lo que en gran medida se debe a que, históricamente, el 50% del ingreso del 1% que se percibía por el seguro de guarderías, se había utilizado para apoyar al seguro de enfermedades y maternidad.

La falta de autonomía financiera del seguro de guarderías, principal limitante para el crecimiento del sistema, sustentó las modificaciones a la ley del Seguro Social, como:

- La denominación del “Seguro de guarderías y de las prestaciones sociales”
- El reconocimiento como sujetos de derecho de esta prestación, a los padres viudos o divorciados con la custodia del menor; y
- La garantía de destinar el .80% de los ingresos provenientes del 1% de este seguro, para el ramo de guarderías y el .20% para el ramo de prestaciones sociales.

Este nuevo ordenamiento legal ha sentado las bases para planificar un incremento sostenido en el servicio de guarderías, ya que se dispone de casi el doble de los recursos financieros.

La ampliación de la cobertura no sólo es un reto institucional, sino un compromiso presidencial expresado en el Segundo Informe de Gobierno en ocasión de las reformas a la Ley del Seguro Social; quedando de manifiesto duplicar en el mediano plazo la población infantil atendida.

Para responder a esta obligación de Ley, se han buscado otras alternativas de servicios de guardería tomando como estrategia su viabilidad financiera, que permita su expansión sin menoscabo en la calidad.

Ante esta búsqueda, a partir de septiembre de 1995 se está explorando un nuevo esquema, el vecinal comunitario. Este ofrece amplias posibilidades al evitar la inversión institucional en adquisición, construcción o adecuación y equipamiento de inmuebles, ya que se aprovecha la infraestructura de centros educativos particulares.

Desde un enfoque legal, opera bajo el mismo fundamento que los esquemas ordinario y participativo. El servicio se subroga a una sociedad civil, la cual se obliga a proporcionar la atención educativa asistencial en los términos señalados en la normatividad del IMSS, con personal seleccionado y capacitado bajo los lineamientos establecidos también por el Instituto. Otra de las características es que el prestador pueda recibir a población abierta y extender sus servicios hasta la etapa preescolar.

Para asegurar que el servicio se proporcione con la calidad convenida, el IMSS se reserva la facultad de supervisar, asesorar y evaluar su operación y consecuentemente medir la satisfacción de los padres usuarios al igual que en los otros tipos de guarderías.

A través de este nuevo esquema, se han instalado 109 guarderías. Para impulsar la expansión del servicio, se han establecido concertaciones con grupos empresariales, principalmente en la zona norte del país.

Con la nueva Ley del Seguro Social, se abren mejores horizontes, los ordenamientos jurídicos del ramo de guarderías permiten disponer de mayores recursos financieros para ampliar la cobertura bajo esquemas que conserven la esencia de sus programas de atención a la niñez; pero con mayor flexibilidad en costos y en la operación misma. Además se incrementan las fuentes de empleo atendiendo a la gran demanda de las mujeres que ingresan a la planta productiva del país.

CENTRO DE CONVIVENCIA Y DESARROLLO INFANTIL “RECRO”: UNA EXPERIENCIA, UNA PROPUESTA

Elizabeth Robles^{*}

En el presente trabajo se narra una experiencia de atención a niñas y niños, cuyas edades oscilan entre los 18 meses y los siete años de edad, que pretende sustentar modificaciones en las políticas públicas de atención a infantes, hijos de madres trabajadoras en áreas urbanas. El proyecto se desarrolla en la ciudad de Chihuahua, capital del Estado del mismo nombre, en un contexto que lleva a la incorporación masiva de miles de mujeres al trabajo asalariado, sin una infraestructura social que ayude a equilibrar este hecho y cuyos costos sociales se enuncian.

El proyecto incluye la elaboración de un diagnóstico en el que se pone de manifiesto la enorme sobrecarga de trabajo a la que se enfrentan las mujeres trabajadoras con hijos pequeños, así como la ausencia de una política social adecuada que les permita una mejor inserción en el ámbito laboral. La escasa cobertura y pertinencia de los centros de desarrollo para niños, creados por el Estado, deja a miles de mujeres trabajadoras sin un apoyo adecuado para permitirles una mejor inserción en el ámbito laboral.

Después de realizado el diagnóstico se hace una breve sistematización del trabajo desarrollado desde 1993. Se definen las características del modelo, los objetivos, la organización interna del Centro de Convivencia, la currícula, el perfil de las madres a quienes se les proporciona el servicio, el perfil de las educadoras populares, los logros, las fortalezas, las dificultades y las amenazas. Asimismo se destacan los objetivos políticos del proyecto: proporcionar insumos para la elaboración de propuestas de modificación en las políticas públicas de atención a niños, hijos de madres trabajadoras de municipios urbanos.

Algunas de las novedades más interesantes de este trabajo, son las siguientes:

- Plantea un modelo de buena calidad y de costo considerablemente más bajo, en comparación con los costos de las guarderías del Estado.
- Pretende dar una respuesta pertinente a las necesidades de las mujeres trabajadoras con hijos pequeños, apoyándolas con un espacio de asistencia y desarrollo infantil vinculado a los espacios de educación formal (jardín de niños y primaria); de tal forma que las descargue de una serie de obligaciones que les permita disponer de mayor tiempo para el disfrute de su maternidad.
- Rescata y capitaliza “los saberes” de las educadoras populares acerca de cuidado y desarrollo infantil, sin importar que dichos conocimientos estén acreditados formalmente o no.
- Incorpora a las madres y padres de familia en un modelo de corresponsabilidad en el que se promueve y fomenta la participación y la toma de decisiones, para la realización de ajustes y adecuaciones al proyecto.

^{*} La Campaña.

- Visibiliza la necesidad que tienen las mujeres trabajadoras con hijos pequeños, de contar con apoyos mucho más integrales; amplía la cobertura para la atención de niños de 12 años, y conjuga los espacios de asistencia, desarrollo, convivencia y juego, con los espacios de educación formal.
- Es una propuesta que contribuye a la transformación de los roles familiares, *maternizando* más a la sociedad.

Se ha efectuado también un ejercicio de prospectiva del proyecto para los próximos años, con la inclusión plena al programa de niños inscritos en la primaria. Asimismo, se estiman los ajustes que se tendrán que realizar para atender adecuadamente a esta población, los nuevos retos que se enfrentarán, los logros que se esperan, etc.

Por último, el proyecto hace una revisión crítica de su propio quehacer y enfatiza aquellas adecuaciones que se tendrían que hacer, en caso de que la experiencia se retome como modelo de política pública para la atención infantil.

Lineamientos para el análisis de proyectos

LINEAMIENTOS PARA EL ANÁLISIS DE PROYECTOS

El este apartado se presenta una síntesis de los lineamientos y orientaciones utilizados para el análisis de proyectos en las mesas de trabajo. Estos lineamientos se refieren a dos aspectos: el análisis de las políticas y proyectos en fases, la incorporación del enfoque de género su expresión en un conjunto de variables que guían el análisis.

La comprensión de las políticas públicas como un proceso.

Las políticas públicas se refieren a las acciones y elecciones de una autoridad pública, gubernamental, frente a un problema o un campo de asuntos de su competencia. Una política se presenta bajo la forma de programas, proyectos, prácticas y normas gubernamentales en un sector de la sociedad o en un determinado ámbito geográfico.

Si bien las políticas son de muy diversa naturaleza y alcance, toda política supone la existencia de un problema o de una situación que se quiere resolver o modificar, un conjunto de acciones para lograr la modificación en el sentido deseado, y un conjunto de resultados. Un marco de análisis útil, ya sea para la formulación de políticas públicas o para su estudio, es su comprensión como un proceso que ocurre en etapas. Si bien en la realidad las políticas se desarrollan en una secuencia rigurosa por fases o etapas, en tiempos determinados; esta separación es una herramienta analítica de gran utilidad.

En el proceso de elaboración de una política pública, la identificación del problema supone que, a partir de una visión de la realidad, se selecciona un problema, se formula y se introduce en la agenda gubernamental. Esto significa que se piensa actuar sobre esa parte de la realidad desarrollando un programa, lo que implica la definición de objetivos, medios o recursos, tiempos y pasos a seguir para lograr la situación deseada. La ejecución del programa ocurre cuando un conjunto de personas se involucran en la instrumentación de las acciones planificadas, evalúan lo realizado y comprueban si se lograron o no los resultados esperados.

Para efectos del análisis de los programas y proyectos presentados en el Taller, se propuso la siguiente secuencia analítica que supone cuatro fases:

- a) Se identifica un problema.
- b) Se diseña y formula un proyecto.
- c) Se instrumenta o ejecuta.
- d) Se evalúa y se da por terminado.

En las páginas siguientes se presenta un esquema de estas cuatro fases analíticas, con una breve explicación de cada una de ellas.

Las políticas públicas a partir de una visión de la realidad

Es de la mayor importancia aclarar que la elaboración de una política pública supone una visión de la realidad a partir de la cual se selecciona un problema y se incorpora a la agenda gubernamental, es decir, el Estado debe actuar. La formulación y el análisis de las políticas públicas con perspectiva de género, significa que, a partir de una concepción de la realidad que considera como un problema las relaciones de desigualdad prevalecientes entre hombres y mujeres en nuestra sociedad, se propone su modificación mediante la intervención pública, expresada en políticas, programas y proyectos; con el propósito

explícito de lograr la equidad entre hombres y mujeres. Desde esta perspectiva el enfoque de género es parte constitutiva y consustancial a la formulación de las políticas públicas, no un agregado a éstas.

Para los efectos del análisis en las mesas de trabajo del Taller, se partió de una breve definición, tomada de Marta Lamas¹⁶, de lo que se entiende por género: es el conjunto de ideas, creencias, representaciones y atribuciones sociales construidas en cada cultura, tomando como base la diferencia sexual.... El concepto de género designa relaciones sociales entre sexos... El sexo se refiere a lo biológico, el género a lo construido socialmente, a lo simbólico...”

La incorporación del enfoque de género en las políticas públicas

Se entiende por incorporación de género en las políticas públicas, la intención y voluntad explícita de los gobiernos de promover una redistribución entre géneros en términos de: derechos civiles, participación en las esferas de decisión y en las posiciones de poder y autoridad, asignación de los recursos públicos y valoración equitativa del trabajo. Tal enfoque implica disponer de datos, conocimientos e información sobre las diferencias entre hombres y mujeres, y anticipar los efectos de las políticas públicas en términos de una mayor igualdad.

Lo anterior no significa negar los efectos positivos de muchas políticas, sin embargo mientras no se formulen de manera consciente políticas con perspectiva de género, difícilmente se revertirá o se transformará la situación subordinada de la mujer en la sociedad.

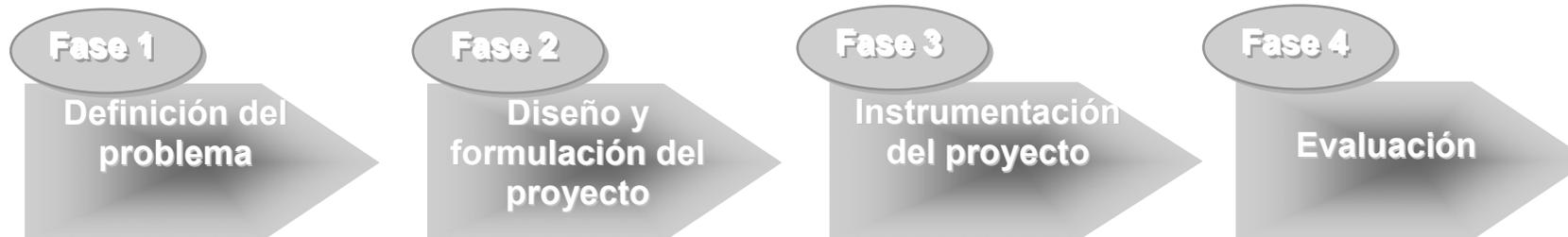
El análisis de género toma en cuenta las diferencias económicas y sociales entre hombres y mujeres en cada una de las etapas del desarrollo de una política o de un programa, de manera que se hagan visibles los efectos diferenciados y para asegurar que se logren los objetivos de equidad entre mujeres y hombres.

En las páginas siguientes, se presenta un esquema para el análisis de proyectos con perspectiva de género y un listado con las variables de género a considerar en cada fase del proyecto.

¹⁶ *La perspectiva de género: una herramienta analítica para construir la equidad entre hombres y mujeres.* DIF, México, 1997.

ANÁLISIS DEL PROYECTO

Esquema



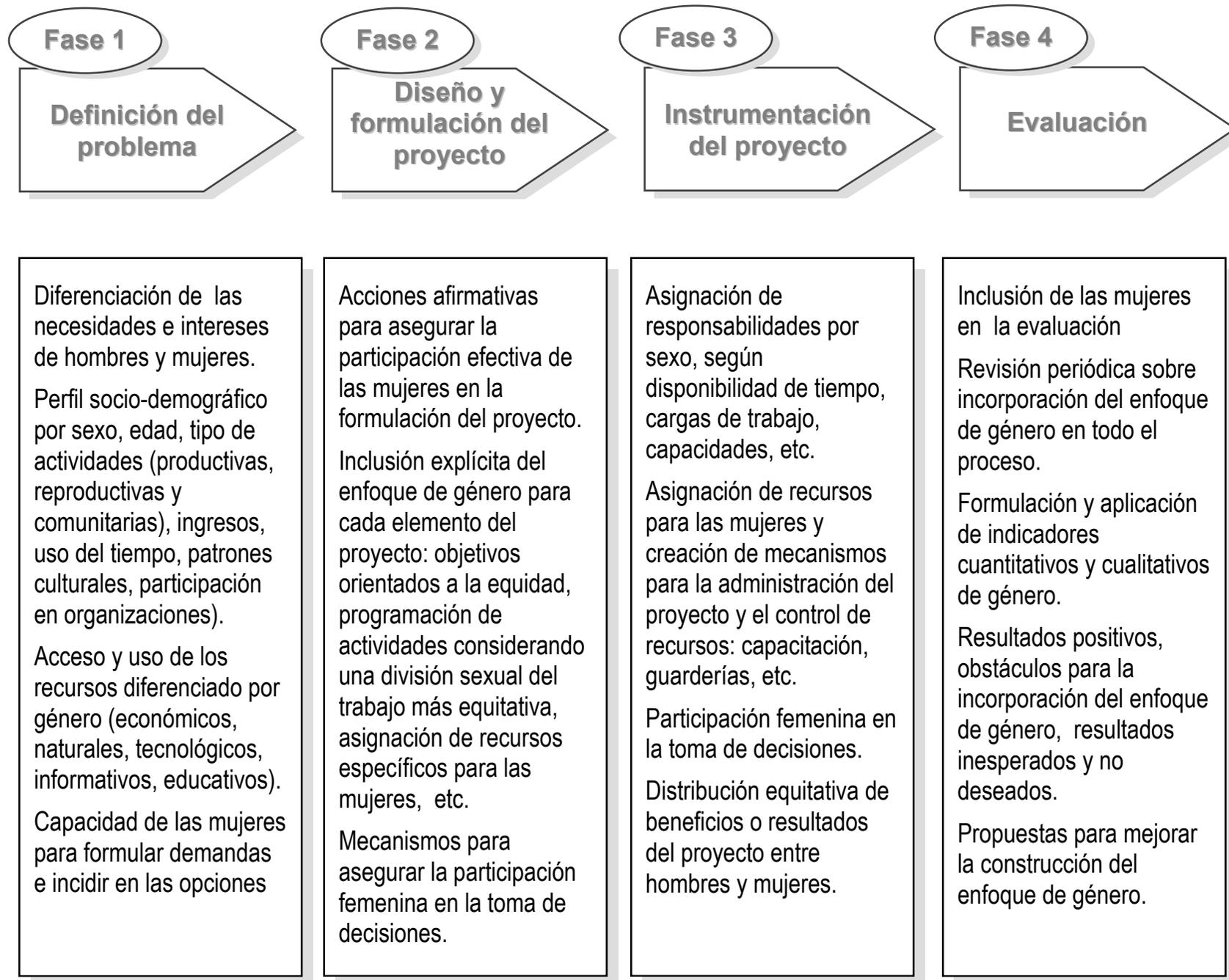
Problema a resolver.
Identificación de la información necesaria, disponible y a elaborar.
Análisis del contexto (socio-económico, geográfico, político, cultural, etc.).
Identificación de opciones para resolver el problema.

Forma de planeación y agentes participantes en el diseño del proyecto.
Formulación del proyecto: objetivos, población objetivo, unidad de intervención, estrategias y acciones planeadas, calendarización, recursos.
Aspectos institucionales (instancias operativas, administrativas, de toma de decisiones, etc.)

Asignación de responsabilidades: personas, instituciones y organismos participantes.
Ejecución de actividades y asignación y ejercicio de los recursos (económicos, administrativos, tecnológicos, informativos, humanos, educativos).
Establecimiento de los procedimientos de las instancias de operación y toma de decisiones
Distribución de beneficios o resultados del proyecto

Participantes en la evaluación.
Mecanismos y momentos de la evaluación.
Indicadores cuantitativos y cualitativos.
Cumplimiento de objetivos, metas, impactos, beneficios y resultados inesperados.
Confrontación de costos y beneficios (sociales y económicos).
Obstáculos y aprendizajes.
Propuestas.

ANÁLISIS DE LAS VARIABLES DE GÉNERO DEL PROYECTO



PREGUNTAS PARA LA IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES DE GÉNERO

ASPECTOS DEL PROYECTO	VARIABLES DE GÉNERO
<p>1. Definición del problema. ¿Qué problema se propone solucionar el proyecto o programa? ¿Quiénes intervienen en la identificación del problema?</p> <p>¿Con qué datos, información y experiencias previas se contó? ¿Qué información adicional se tuvo que producir y cómo se generó dicha información?</p> <p>¿Cuál es el contexto -socioeconómico, geográfico, político, cultural- en el que se inscribe el proyecto? ¿Cómo se ubica el problema en el contexto?</p> <p>¿Qué alternativas de solución se identifican, qué y quienes eligen las estrategias?</p>	<p>¿Se diferenciaron las necesidades e intereses de hombres y mujeres en la identificación del problema? ¿Cuál fue la participación de hombres y mujeres en la identificación del problema? ¿Se tomaron en cuenta las desigualdades en el uso y control de los recursos y en la toma de decisiones?</p> <p>¿Existe información desagregada por sexo, edad, posición en la familia? ¿Se cuenta con información desglosada de las actividades realizadas por hombres y mujeres? ¿Existe información sobre las características del hogar: número de miembros, sexo del jefe de hogar, aporte de los miembros del hogar al ingreso? ¿Están documentados los movimientos migratorios de hombres y mujeres?</p> <p>¿Se consideró el perfil socio-demográfico por género (grupos de edad, escolaridad, ingresos, tipo de hogar, etc.)? ¿Qué actividades realizan hombres y mujeres en el trabajo productivo, reproductivo y comunitario? ¿Cómo lo hacen y cuánto tiempo le destinan? ¿Se caracteriza la participación de hombres y mujeres en las organizaciones productivas, sociales y políticas? ¿Se identifican los patrones culturales relacionados con los valores, creencias sobre lo masculino y femenino y las prácticas derivadas de éstos?</p> <p>¿Se consulta a hombres y mujeres para identificar las distintas opciones y estrategias? ¿Existe diferencia en las propuestas de hombres y mujeres? ¿Se les otorga la misma importancia en el momento de elegir el curso de acción?</p>
<p>2. Diseño y formulación del proyecto. ¿Quiénes participan en la planeación del proyecto? ¿Participa la población en el diseño del proyecto?</p>	<p>¿Participan hombres y mujeres, en igualdad de condiciones, en la planeación? ¿Cuántos hombres y mujeres participan? ¿Se desarrollan acciones para posibilitar la participación efectiva de las mujeres en el diseño del proyecto? ¿Se incluyeron grupos de mujeres en la población objetivo, en qué porcentaje?</p>

ASPECTOS DEL PROYECTO	VARIABLES DE GÉNERO
<p>¿Cómo y quienes definen a la población objetivo? ¿Quiénes son los destinatarios del proyecto? ¿Cuáles son los objetivos, prioridades y metas del proyecto y cómo se definieron? ¿Dónde se llevará a cabo el proyecto? ¿Cuál es la unidad de intervención del proyecto: el hogar, la comunidad, el sector productivo o un grupo específico de la población, una región, etc.?</p>	<p>¿Los objetivos, prioridades y metas incluyen explícitamente los intereses y necesidades de las mujeres, el incremento de sus capacidades, habilidades y poder? ¿Se toman en cuenta las facilidades o dificultades de acceso para mujeres y hombres al lugar en donde se ejecuta el proyecto? ¿En qué medida la definición de la unidad de intervención propicia la participación y beneficio de las mujeres? ¿Son visibles las mujeres en la unidad de intervención seleccionada?</p>
<p>¿Cuáles son las estrategias que permitirán el cumplimiento de los objetivos? ¿Qué actividades se llevarán a cabo y quienes las realizarán? ¿En qué plazos se llevarán cabo cada una de las actividades?</p>	<p>¿Las estrategias del proyecto incidirán en la transformación de las situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres? ¿Al programar las actividades están incluidas las mujeres y se considera el tiempo que implican? ¿Se consideraron los saberes, experiencias, aptitudes y habilidades de las mujeres como un aporte para el proyecto? ¿Se prevén programas de educación, capacitación y autoestima para permitir y facilitar su participación en todas las fases del proyecto? ¿Se prevé cómo afectará el proyecto a los arreglos familiares?</p>
<p>¿Qué recursos requiere el proyecto para su desarrollo, cómo se obtendrán y quienes los administrarán?</p>	<p>¿Se asignaron los recursos del proyecto de manera equitativa?</p>
<p>¿Qué instituciones y organizaciones participarán? ¿Qué instancias de administración y ejecución del proyecto se requieren? ¿Quiénes y cuando tomarán las decisiones relacionadas con el proyecto?</p>	<p>¿Participan las mujeres en las instituciones y organizaciones, en qué proporción y en qué posiciones? ¿Se diseñaron acciones para aumentar la participación y el poder de las mujeres en las instancias de toma de decisiones? ¿Se programan cursos de capacitación sobre el enfoque de género para funcionarios y participantes del proyecto?</p>
<p>¿A qué programa o política sectorial corresponde el proyecto y cuál puede ser su impacto en las políticas sectoriales ?</p>	<p>¿De qué manera el proyecto influirá en la incorporación del enfoque de género en las políticas sectoriales? ¿Qué modificaciones se requieren en las estructuras organizativas, normas, procedimientos de las instituciones y en las actitudes los funcionarios para la instrumentación del enfoque de género en el proyecto?</p>

ASPECTOS DEL PROYECTO	VARIABLES DE GÉNERO
<p>3. Instrumentación del proyecto.</p> <p>¿Cómo se asignan las responsabilidades y de que manera participan las personas y las instituciones en la ejecución de las actividades del proyecto?</p> <p>¿Cómo se asignan los recursos: económicos, tecnológicos, administrativos, informativos, humanos, educativos y de tiempo? ¿Quiénes los administran?</p> <p>¿Cómo se programan y distribuyen las actividades, quienes las llevan a cabo?</p>	<p>¿Se asignaron las responsabilidades tomando en consideración la disponibilidad de tiempo, las cargas de trabajo, las responsabilidades domésticas, las capacidades y preferencias de hombres y mujeres? ¿En el reparto de responsabilidades se toman en cuenta las diferencias en el interior de los grupos de hombres y mujeres según edad, estado civil, número de hijos/as, posición en la familia? ¿En qué medida la asignación de responsabilidades reproduce o modifica los estereotipos de género?</p> <p>¿Se ejecutan acciones para remontar las desventajas de algún grupo específico en cuanto al acceso y control de los recursos? ¿Se asignan recursos específicos para mujeres o grupos de mujeres? ¿Tienen las mujeres acceso al control de los recursos y a la información? ¿se instrumentan formas de comunicación accesibles y adecuadas para las mujeres?</p> <p>¿Las actividades se llevan a cabo de acuerdo a las capacidades específicas de las mujeres? ¿Se evalúa el tiempo y el horario de las actividades del proyecto considerando diferencias entre hombres y mujeres? ¿Se cuida que la asignación de actividades y recursos no propicie una nueva segregación sexual del trabajo? ¿Se llevan a cabo cursos de capacitación para la adquisición de nuevos conocimientos y habilidades? ¿Los aprendizajes son considerados para acceder a actividades mejor remuneradas o socialmente más valorizadas? ¿Se establecen mecanismos de participación equitativa de las mujeres en la administración y gestión del proyecto? ¿Se consideran tecnologías adecuadas para su manejo por parte de las mujeres? ¿Se programan actividades o servicios que disminuyan las cargas de trabajo doméstico de las mujeres: guarderías, lavanderías, comedores, etc.? ¿Se llevan cabo los cursos de capacitación de género programados? ¿Se realizan campañas para promover una mayor equidad entre hombres y mujeres en el reparto del trabajo doméstico y comunitario? ¿Se programan actividades para modificar valores, creencias y prácticas que reproducen las inequidades de género?</p>

ASPECTOS DEL PROYECTO	VARIABLES DE GÉNERO
<p>¿Se establecen con claridad las formas de operación, los procedimientos y los mecanismos de toma de decisiones en todas las instancias involucradas en la operación del proyecto?</p> <p>¿Cómo y cuándo se distribuyen los beneficios del proyecto? ¿A quiénes se distribuye?</p>	<p>¿Participan las mujeres en la definición de estas formas de operación y procedimientos? ¿Se realizan acciones positivas para asegurar la participación de las mujeres en la toma de decisiones</p> <p>¿Se distribuyen los beneficios en forma equitativa entre hombres y mujeres? ¿Se considera en la distribución de los beneficios la propiedad de activos (tierra, maquinaria, inmuebles, recursos naturales)? ¿Qué impacto tiene el aumento del ingreso, el acceso a nuevos recursos, el reconocimiento social, etc., en las relaciones entre hombres y mujeres en los distintos ámbitos (hogar, organización, comunidad, centro de trabajo)?</p>
<p>4. Evaluación</p> <p>¿Cuáles son los métodos de evaluación del proyecto? ¿Quiénes y cómo participan en la evaluación?</p> <p>¿En qué momentos se evalúa el proyecto?</p> <p>¿Se cumplen los objetivos y metas propuestos? Con que indicadores se evalúa? ¿En qué medida el proyecto ha contribuido a resolver o aminorar el problema? ¿Los resultados obtenidos corresponden al costo programado del proyecto (costos económicos y sociales)? ¿Cuál es la relación costo-beneficio del proyecto?</p> <p>¿Quiénes se beneficiaron del proyecto, de qué manera y en qué medida?</p>	<p>¿Los métodos de la evaluación contemplan mecanismos para recoger los distintos puntos de vista de hombres y mujeres? ¿Participan las mujeres en la evaluación?</p> <p>¿Se establecen mecanismos para monitorear la incorporación del enfoque de género en cada actividad e instancia involucrada en el proyecto? ¿Se identificaron y corrigieron errores y omisiones en la incorporación del enfoque de género?</p> <p>¿Contribuyó el proyecto a una mayor equidad entre hombres y mujeres? ¿Con qué indicadores se evalúa el cumplimiento de los objetivos específicos de género? ¿El proyecto evalúa si se modifica la distribución tradicional del trabajo, los recursos y los beneficios? ¿Se generaron mayores niveles de autonomía, organización y participación de las mujeres? ¿El proyecto tuvo algún efecto sobre la distribución de las actividades en el hogar y en el uso del tiempo?</p> <p>¿El proyecto contribuyó a incrementar los ingresos, habilidades, autonomía, capacidad de decisión y prestigio social de las mujeres? ¿Logró el proyecto una mayor participación de las mujeres en la toma de decisiones, tanto en el hogar como en otras instancias de poder?</p>

ASPECTOS DEL PROYECTO	VARIABLES DE GÉNERO
<p>¿Que obstáculos se identificaron a lo largo del proyecto? ¿Tuvo el proyecto efectos inesperados o no deseados?</p>	<p>¿Qué obstáculos se encontraron para llevar a cabo las acciones positivas y/o las actividades específicas para las mujeres? ¿De qué naturaleza son los obstáculos encontrados? ¿Se evalúan los conflictos personales y de grupo ocasionados por la participación de las mujeres en el proyecto y en el reparto de los beneficios? ¿En qué medida cambiaron o se reforzaron los valores, creencias, actitudes y comportamientos asociados a relaciones y estereotipos de género? ¿Se registró algún aumento de violencia intrafamiliar que pudiera estar asociado a la operación del proyecto? ¿Se observó una mayor participación masculina en actividades domésticas y/o una mayor participación femenina en actividades no tradicionales?</p>
<p>¿Qué aprendizajes personales e institucionales aportó el proyecto? ¿Qué impacto tuvo el proyecto en las políticas sectoriales?</p>	<p>¿Cómo influyó el proyecto en las actitudes respecto a los temas de género por parte de los funcionarios y las personas involucradas? ¿Qué cambios operaron en las estructuras organizativas, normas y procedimientos de las instituciones para instrumentar el enfoque de género? ¿En qué medida influyó el proyecto para promover la incorporación del enfoque de género en otros proyectos y en las políticas sectoriales?</p>
<p>¿Qué propuestas surgieron para corregir los errores o remontar los obstáculos?</p>	<p>¿Qué propuestas se derivan de la evaluación para corregir errores y reforzar los avances logrados en materia de igualdad de género? ¿La evaluación del proyecto aporta condiciones favorables para continuar con las acciones que se proponen la equidad de género o, por el contrario, implica una reformulación radical?</p>

IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES DE GÉNERO

VARIABLES INCLUIDAS EN EL PROYECTO	VARIABLES OMITIDAS EN EL PROYECTO	CÓMO AFECTA AL PROYECTO LA OMITIÓ DE LAS VARIABLES	QUÉ VARIABLES AGREGARÍA A LA GUÍA

EJEMPLO DE ANÁLISIS DE UN PROYECTO

PLAN DE ACCIÓN “MÁS Y MEJORES EMPLEOS PARA LAS MUJERES EN MÉXICO”

Fase 1

Definición
del problema

ANÁLISIS DEL PROYECTO: Más y mejores empleos para las mujeres en México

Problema: La situación de desventaja de las mujeres en el mercado laboral, que se expresa en: a) segregación ocupacional, que genera desigualdad de oportunidades y discriminación salarial; b) doble jornada, que dificulta a las mujeres la realización de actividades de capacitación, recreación y participación política; c) insuficiencia o alto costo de servicios de apoyo, entre los que destaca el limitado acceso a guarderías y centros de atención infantil.

La creciente incorporación de las mujeres al mercado de trabajo requiere de políticas y programas que propicien un espacio laboral apropiado, más y mejores empleos y la eliminación de la brecha salarial con respecto a los hombres. Los problemas de empleo de las mujeres involucran muchos aspectos interrelacionados que requieren una estrategia integral.

Información: Datos del INEGI. Realización de consultas para determinar los principales problemas que afrontan las trabajadoras.

Contexto: A partir de la crisis al inicio de la década de los años ochenta y del posterior proceso de ajuste, la economía mexicana ha experimentado un período de profundos cambios que han afectado negativamente al mercado de trabajo al generar la reducción del empleo formal y el deterioro de los salarios. En este contexto se da una creciente incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, como una estrategia para paliar los efectos de la caída del poder adquisitivo de los salarios. Sin embargo, la inserción de las mujeres en el mercado laboral ocurre en condiciones muy desventajosas.

Hoy en día, alrededor de 11.4 millones de mujeres participan en las actividades económicas del país, cifra que representa una tasa de actividad de 35%. La mayor parte de las trabajadoras, el 72%, participa en los servicios y el comercio, el 18% trabaja en la industria y el 10%, en la agricultura y la minería. Si bien es generalizada la tendencia a una mayor informalidad y precariedad del empleo, las mujeres se ven afectadas por este fenómeno en mayor proporción que los hombres. Se puede citar como ejemplo que, según datos de 1995, el 40.5% de las trabajadoras se ocupaban en el sector informal sin remuneración, mientras que entre los hombres esta proporción alcanzaba un nivel menor, 37.3%. Asimismo, aunque ellas tienen un nivel medio de instrucción superior en un año al de los hombres, obtienen empleos más precarios e inestables y con menores salarios. Las mujeres que se incorporan al sector informal de la economía realizan trabajos que son una extensión de las actividades domésticas y de baja remuneración. Por su parte, las mujeres que deciden ser microempresarias se incorporan en el sector informal, participan en actividades de baja productividad, que requieren poca tecnología, baja inversión y escasos niveles de instrucción y conocimientos. Difícilmente estas mujeres se podrán incorporar en el sector formal de la economía. En este contexto destaca como fenómeno interesante el aumento del empleo en las empresas maquiladoras, particularmente porque las mujeres representan un poco más del 50% de los trabajadores en esas industrias. Sin embargo, tienden a concentrarse, en mayor proporción que los hombres en las ocupaciones de carácter manual y tienen menor acceso a las actividades de nivel técnico más alto. Las empresas maquiladoras constituyen un referente importante en lo que a pautas de género se refiere.

Identificación de opciones para resolver el problema: Después de la realización de una serie de consultas para discutir las opciones de acción, las autoridades gubernamentales, los representantes de organizaciones de empleadores y trabajadores, junto con instituciones de investigación y universidades, decidieron participar en el Programa Internacional "Más y mejores empleos para las mujeres", de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). El Programa es una propuesta para incrementar la cantidad y la calidad de los empleos de las mujeres en México, en el marco de los principales programas y políticas del país.

Fase 2

**Diseño y
formulación del
proyecto**

**ANÁLISIS DEL PROYECTO:
Más y mejores empleos para las mujeres en México**

Participantes en el diseño del proyecto: El Plan de Acción “ Más y Mejores Empleos para las Mujeres” es un programa de cooperación técnica coordinado por CONMUJER, STPS y OIT. Se vincula integralmente con algunas políticas y programas que se realizan en México y es parte de las actividades de seguimiento de la IV Conferencia Mundial de la Mujer y del PRONAM 1995-2000. Participan en su formulación el gobierno, organizaciones de trabajadores, de empleadores, y de mujeres, instituciones de investigación y universidades.

Objetivo general: Contribuir a la aplicación de los compromisos de la IV Conferencia Mundial de la Mujer así como de las metas del PRONAM 1995-2000, relativas a “mujer trabajadora” y “fomento productivo”.

Objetivos específicos:

- a) Contar con más y mejores estructuras institucionales y redes de apoyo fortalecidas para formular, llevar a la práctica, supervisar y evaluar las políticas que tomen en cuenta el género y los programas destinados a mejorar la cantidad y calidad de los empleos de las mujeres.
- b) Demostrar la eficacia de las medidas, integral y coherentemente incorporadas, para mejorar las oportunidades de empleo y las condiciones de trabajo de grupos específicos de mujeres seleccionadas: las asalariadas de la industria maquiladora de Coahuila y las micro-empresarias del sector informal urbano de Guerrero.
- c) Fomentar la divulgación de información y experiencias entre localidades y estados y entre México y otros países. Mejorar los lineamientos y recopilar lo más avanzado en políticas y programas de empleo para las mujeres.

Población objetivo: a) Los responsables de planeación, ejecutores de políticas y programas de: SEGOB, SRE, SHCP, SEP, SEDESOL, STPS, SECTUR, IMSS, ISSSTE, DIF e INEGI. b) Las organizaciones de trabajadores, empleadores, ONG y académicas. c) Dos grupos focales de mujeres: 2,500 trabajadoras asalariadas de 20 empresas maquiladoras de exportación de Coahuila, y mujeres microempresarias del sector informal urbano de Guerrero.

Estrategia: Instrumentar un Plan de Acción que convierta los programas y políticas del país sobre mujer trabajadora, en métodos operativos y medidas prácticas susceptibles de ser ejecutadas. La estrategia tiene tres componentes:

- a) Fortalecimiento de la capacidad institucional y creación de nuevos mecanismos para promover un medio económico y social más propicio.
- b) Diseño y ejecución de dos subprogramas “modelo”, de carácter experimental, que contengan actividades integradas orientadas a dos grupos específicos: trabajadoras asalariadas de la industria maquiladora de exportación de Coahuila y microempresarias del sector informal urbano de Guerrero.
- c) Realización de esfuerzos sistemáticos de información y divulgación de las experiencias para su reproducción.

Fase 2

Diseño y
formulación del
proyecto

ANÁLISIS DEL PROYECTO: Más y mejores empleos para las mujeres en México

Calendarización de actividades: Cada componente del Plan de Acción tiene metas, lineamientos, actividades, calendario y definición de responsables y de instituciones participantes en cada actividad.

El plazo de ejecución es de tres años (1998-2000), con posibilidad de ampliación en los casos exitosos.

Aspectos institucionales: Para la aplicación del Plan de Acción se ha establecido la siguiente estructura institucional:

- a) El Comité Coordinación Nacional de composición tripartita, presidido por el Secretario del Trabajo y Previsión Social y con la secretaria ejecutiva de la Coordinadora General de CONMUJER.
- b) El Grupo Operativo formado por las tres dependencias ejecutoras y supervisoras del gobierno, la Secretaría de Gobernación/CONMUJER, la Secretaría de Relaciones Exteriores y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; así como por el Grupo Interinstitucional formado por otros diez representantes gubernamentales que forman parte, a su vez, del Comité Coordinador Nacional. La finalidad del Grupo es asegurar la coordinación y la ejecución del Plan de Acción y el seguimiento de las actividades.
- c) El Grupo Asesor de CONMUJER *ad-hoc*, para el establecimiento de contactos con representantes de la sociedad civil que no participan formalmente en el Comité Coordinador Nacional.
- d) Comités Coordinadores Estatales, en los estados donde se instrumenta el Plan.

Fase 3

Instrumentación del proyecto

ANÁLISIS DEL PROYECTO: Más y mejores empleos para las mujeres en México

Responsabilidad de la ejecución: Esta responsabilidad recae en las dependencias gubernamentales participantes en el Plan de Acción y de acuerdo con sus atribuciones legales. Las empresas y sindicatos participantes apoyan el Plan a través de las organizaciones respectivas. Las organizaciones de la sociedad civil y las instituciones académicas participan a través del Grupo Asesor de CONMUJER.

Ejecución de actividades. (En cada una de ellas el Plan define la duración, los responsables y las instituciones participantes)

a) *Actividades para el fortalecimiento de la capacidad institucional.*

Establecimiento de los siguientes organismos: Comité Coordinador Nacional, Grupo Interinstitucional, Grupo Operativo y Grupo Asesor de CONMUJER.

Establecimiento de los Comités Coordinadores de los estados de Coahuila y Guerrero.

Formación y consolidación de redes de apoyo e intercambio en el país.

Formación de una red nacional de organizaciones de mujeres de microempresas y de organismos de apoyo.

Revisión y evaluación desde la perspectiva de género, de programas y políticas gubernamentales sobre empleo y fomento productivo, y elaboración de propuestas.

Elaboración de contenidos de los materiales para sensibilización y capacitación en materia de género.

Realización de estudios en áreas donde se requiera por falta de información.

Revisión y evaluación de los proyectos de las organizaciones de mujeres y de la sociedad, vinculados al empleo.

Redacción de propuestas para promover la igualdad de oportunidades en las políticas y programas públicos.

Diseño y validación de materiales de información y sensibilización sobre empleo y género.

Realización de talleres de sensibilización y cursos de capacitación sobre el enfoque de género, para funcionarios y dirigentes de los sectores obrero y patronal.

Desarrollo y validación de materiales de capacitación sobre planeación con perspectiva de género.

Realización de talleres de sensibilización y cursos de capacitación en género para funcionarios de nivel medio y coordinadores de programas, nacional y en Coahuila y Guerrero.

Elaboración de una propuesta para fortalecer la perspectiva de género en el Sistema Federal de Inspección del Trabajo.

Diseño e instrumentación de un programa permanente de capacitación, difusión, información y asesoría sobre los derechos de las trabajadoras, dirigido a las trabajadoras.

Diseño e instrumentación de un sistema laboral estadístico-informático para dar seguimiento al mercado de trabajo desde la perspectiva de género.

Definición de insumos laborales para fortalecer el Sistema de Información y Estadísticas de Género.

Desarrollo del capítulo laboral del proyecto interagencial del PNUD "Sistema de Indicadores para el Seguimiento de la Situación de la Mujer".

Fase 3

Instrumentación del proyecto

ANÁLISIS DEL PROYECTO: Más y mejores empleos para las mujeres en México

b) Actividades para mejorar las oportunidades de empleo y las condiciones de trabajo de las trabajadoras de 20 empresas maquiladoras de exportación de Coahuila.

Revisión de las condiciones laborales de 2,500 trabajadores (mujeres y hombres) de las empresas.
Análisis de las políticas y programas públicos y de las organizaciones sindicales y empresariales que inciden en los derechos y condiciones de las trabajadoras.
Elaboración de propuestas para promover la igualdad de oportunidades y mejorar las condiciones de trabajo.
Creación y aplicación de un programa de difusión de los derechos de las trabajadoras de las 20 empresas.
Creación y ejecución de un programa de capacitación para desarrollar las aptitudes para la negociación y temas de género.
Sensibilización y apoyos a los trabajadores para promover la mayor participación de mujeres en los sindicatos y organizaciones comunitarias.
Preparación de materiales de capacitación técnica y de género para las trabajadoras, a fin de apoyarlas en su promoción para integrarse en la toma de decisiones en los sindicatos y en las organizaciones de la comunidad.
Preparación de materiales para crear conciencia y capacitar a los dirigentes sindicales, con el fin de sensibilizarlos en la incorporación de los temas de género en el programa de su organización.
Realización de sesiones de sensibilización para los gerentes de recursos humanos y de personal, para asegurar que ofrezcan a las mujeres oportunidades iguales en programas, cursos de capacitación y actualización profesional.
Elaboración y validación de un módulo de superación y desarrollo personal para incorporarlo en los programas regulares de capacitación.
Capacitación de trabajadoras en materia de seguridad e higiene ocupacional en las empresas.
Sensibilización y capacitación en género de un grupo de inspectores federales del trabajo, a fin de fortalecer su capacidad de supervisión del cumplimiento de la legislación laboral.
Revisión del grado de cumplimiento de los derechos de las trabajadoras.
Preparación y ejecución de un programa que incluya medidas preventivas, inductivas y correctivas para ser aplicadas por el inspector del trabajo.
Sensibilización en materia de género a los inspectores del trabajo.
Revisión de la disponibilidad de los servicios de guardería para las trabajadoras.
Determinación y aplicación de otras medidas de apoyo para el cuidado de los hijos e hijas de las trabajadoras.

c) Actividades para promover la organización de las microempresarias del sector informal urbano del Guerrero favorecer su acceso a la capacitación y a los recursos productivos para realizar actividades de mayor rentabilidad y productividad que les generen mayores ingresos.

Revisión de las condiciones de trabajo de las microempresarias.
Revisión y evaluación de las políticas y programas públicos. Formular propuestas para fortalecer la capacidad productiva y de generación de ingreso de las microempresarias.

Fase 3

Instrumentación del proyecto

ANÁLISIS DEL PROYECTO: Más y mejores empleos para las mujeres en México

Identificación de proyectos y metodologías exitosas de trabajo.

Revisión, con enfoque de género, de programas gubernamentales de apoyo al desarrollo de la microempresa destinados específicamente a mujeres. Formulación de propuestas para mejorar los programas existentes.

Desarrollo y/o fortalecimiento de mecanismos para apoyar a las microempresarias.

Elaboración, validación y ejecución de programas de capacitación para el desarrollo de habilidades de negociación, aplicación de nuevas tecnologías y sistemas de información, métodos de producción, gestión, promoción, desarrollo gerencial y utilización de canales de comercialización.

Creación de mecanismos para incrementar el acceso de las mujeres al crédito, el comercio, la asistencia técnica, los servicios de comercialización e información, así como a los estímulos fiscales.

Creación de un sistema de información nacional y estatal para facilitar el acceso de las mujeres a los bancos que ofrecen programas especiales de crédito a personas o grupos del sector informal.

Establecer nuevos mecanismos de crédito para proyectos productivos innovadores.

Apoyos para la organización gremial y la concientización de género a través de la creación de redes de mujeres microempresarias.

Preparación de materiales de capacitación para microempresarias, para incorporarlas en cadenas productivas del sector formal.

Desarrollo de estrategias que propicien la participación de las microempresarias en las asociaciones de productores.

Revisar la disponibilidad de servicios de guardería para las microempresarias seleccionadas y proponer medidas para mejorarlos.

Determinar y aplicar medidas de apoyo a las alternativas viables de servicios de atención a los hijos de las microempresarias.

d) Actividades para fomentar la divulgación de la información y experiencias entre las localidades y entre México y otros países.

Supervisión, evaluación y ponderación de las repercusiones y eficacia de las medidas aplicadas.

Establecimiento de sistemas para divulgar los resultados e intercambiar experiencias entre las instituciones nacionales pertinentes.

Talleres de evaluación de las repercusiones de las actividades del Plan de Acción y formulación de recomendaciones para mejorar la eficacia de su ejecución.

Extensión de las actividades del Plan de Acción a otras regiones de México y su adaptación a grupos de trabajadoras de otros sectores:

Difusión de materiales para sensibilización en género y capacitación técnica en género y divulgación de los mismos en otros estados de la república.

Identificación de otros grupos de mujeres del país y elaboración de proyectos para ejecutarlos con métodos y sistemas similares.

Establecimiento de sistemas, talleres, seminarios y cursos nacionales, para divulgar las experiencias y conocimientos obtenidos de la aplicación del Plan de Acción y hacer recomendaciones de medidas para asegurar la continuidad y sustentabilidad.

Compilación y divulgación de los materiales de información y capacitación utilizados en el Plan de Acción, en otros países, a través del Programa Internacional "Más y mejores empleos para las mujeres".

Fase 3

Instrumentación del proyecto

ANÁLISIS DEL PROYECTO: Más y mejores empleos para las mujeres en México

Procedimientos, toma de decisiones, recursos:

La Organización Internacional del Trabajo, como agencia ejecutora del Plan de Acción proporciona el respaldo técnico a través del Programa Internacional, así como la asesoría, cooperación técnica, los materiales de apoyo y los recursos humanos y financieros necesarios. El apoyo logístico en la entrega de los recursos al Plan de Acción es responsabilidad de la oficina de área de la OIT en México.

La organización e integración de los componentes técnicos del Plan de Acción, durante el primer año de la fase de ejecución, es responsabilidad de un Asesor Técnico en Jefe nombrado por la OIT. El trabajo se hará en colaboración con las personas responsables de los organismos creados para la coordinación y ejecución del Plan.

Fase 4

Evaluación

**ANÁLISIS DEL PROYECTO:
Más y mejores empleos para las mujeres en México**

Cuando se realizó el análisis del proyecto, éste se encontraba en su fase de planeación e instrumentación, por lo que no fue posible discutir sobre la evaluación.

Ejemplo de identificación de variables de género
Proyecto: Más y mejores empleos para las mujeres en México

Variables incluidas en el programa o proyecto	Variables no incluidas en el programa o proyecto	¿Cómo afecta al program o proyecto la omisión de estas variables?	¿Qué variables agregaría a las guía de preguntas?
<p>1.Definición del problema</p> <p>1.1 En la definición del problema se observa una clara distinción de las necesidades de las mujeres en el mercado laboral referidas a:capacitación, apoyo para el cuidado de los hijos, acceso a mejores ocupaciones, salario igual a trabajo igual.</p> <p>1.2 Para la identificación del problema y su ubicación en el contexto, se utilizó información del INEGI sobre tasas de participación, tipo de ocupación, salarios, empleo por sector de actividad, etc.,desagregada por sexo. Asimismo se utilizaron indicadores de género elaborados por esa institución.</p> <p>Se contó con información desagregada por sexo para conocer la situación de las trabajadoras de la industria maquiladora de Coahuila:</p>	<p>No se cuenta con información sobre el ámbito privado, por ejemplo: distribución de las tareas domésticas entre los miembros del hogar. En consecuencia, no se toma en cuenta el tiempo disponible de las mujeres para integrarse a las actividades del proyecto y que pueden representar una carga adicional de trabajo.</p> <p>El proyecto no considera variables que expresen cómo se modifican las relaciones entre hombres y mujeres en el ámbito privado.</p>	<p>El proyecto plantea actividades de apoyo para el cuidado de los hijos, sin considerar las necesidades de apoyo para otras actividades domésticas.</p> <p>La omisión de las variables señaladas repercute en el diseño y formulación del proyecto al no considerar recursos para otro tipo de apoyos.</p> <p>Esta omisión puede afectar la instrumentación del proyecto al desalentar la participación de las mujeres en algunas actividades.</p>	<p>La guía necesita incluir preguntas específicamente dirigidas a la condición de los hombres.</p>

Variables incluidas en el programa o proyecto	Variables no incluidas en el programa o proyecto	¿Cómo afecta al program o proyecto la omisión de estas variables?	¿Qué variables agregaría a las guía de preguntas?
<p>actividad, tipo de trabajo que desempeñan dentro de la empresa, acceso a posiciones de mayor calificación. Para el caso de las microempresarias el sector informal urbano de Guerrero, existía información sobre los recursos financieros y tecnológicos con los que cuentan para desarrollar su trabajo.</p> <p>1.4 En el proceso de consulta realizado para decidir sobre las opciones para atender los problemas de las mujeres en el mercado laboral, se tomaron en cuenta las opiniones de representantes de organizaciones de empleaores y trabajadores, autoridades de gobierno, e instituciones de investigación y universidades.</p> <p>2. Diseño y formulación del proyecto.</p> <p>2.1 El Plan incluye dos grupos específicos de mujeres en el caso de los proyectos piloto: mujeres asalariadas de</p>			

Variables incluidas en el programa o proyecto	Variables no incluidas en el programa o proyecto	¿Cómo afecta al program o proyecto la omisión de estas variables?	¿Qué variables agregaría a las guía de preguntas?
<p>empresas maquiladoras y mujeres microempresarias del sector informal urbano. Parte de la población objetivo la constituyen organizaciones de empleadores y trabajadores, ONG y académicas; así como responsables de la planeación de políticas públicas de las dependencias involucradas.</p> <p>2.2 Los objetivos, prioridades y metas incluyen explícitamente los intereses y necesidades de las mujeres.</p> <p>2.3 La estrategia del Plan sí puede incidir en la situación de desigualdad entre hombres y mujeres, ya que incluye mecanismos institucionales, así como actividades para mejorar las oportunidades de empleo y las condiciones de trabajo de las mujeres. Asimismo promueve la organización de las mujeres, favorece su acceso a la capacitación y recursos productivos.</p>			

Variables incluidas en el programa o proyecto	Variables no incluidas en el programa o proyecto	¿Cómo afecta al program o proyecto la omisión de estas variables?	¿Qué variables agregaría a las guía de preguntas?
<p>En el Plan se prevén actividades de capacitación técnica para el trabajo y en temas de género, así como sobre derechos laborales.</p> <p>2.5 Se programaron cursos de capacitación para funcionarios y dirigentes sindicales -sobre enfoque de género</p> <p>2.6 Tal como se planeó el proyecto, es posible que influya en las políticas del sector laboral si se logra reproducirlo en otras entidades federativas.</p> <p>3.Instrumentación del proyecto</p> <p>3.1 Las responsabilidades se asignan de acuerdo con las atribuciones de las dependencias participantes.. Las empresas y sindicatos apoyan a través de sus organizaciones. Las organizaciones de la sociedad civil y las instituciones académicas participan a través del Grupo Asesor de CONMUJER.</p>			

Variables incluidas en el programa o proyecto	Variables no incluidas en el programa o proyecto	¿Cómo afecta al program o proyecto la omisión de estas variables?	¿Qué variables agregaría a las guía de preguntas?
<p>3.2 El proyecto incluye acciones para failitar el acceso al crédito y teconología para las mujeres microempresarias.</p> <p>3.3 El proyecto toma en cuenta la necesidad de brindar apoyos para el cuidado de los hijos y, de esta manera, facilitar la participación de las mujeres en las actividades programadas.</p> <p>3.4 Una de las acciones previstas en el proyecto es la preparación de materiales de capacitación técnica y de género para las trabajadoras, a fin de apoyarlas en su promoción para integrarse en la toma de decisiones en los sindicatos.</p> <p>4. Evaluación</p> <p>El proyecto se encuentra aún en su fase de planeación e instrumentación.</p>			

