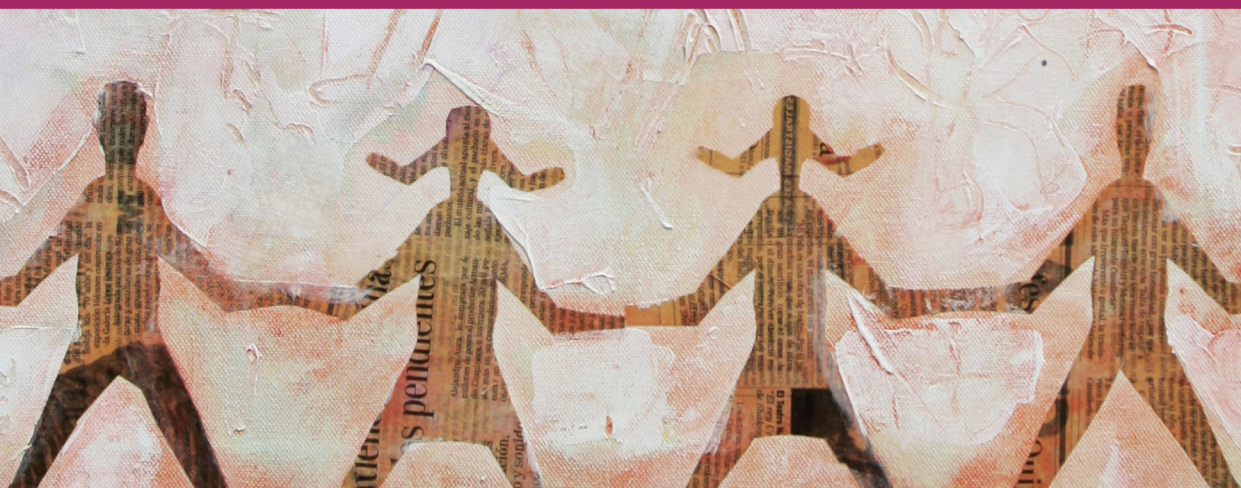




Por los caminos
de la equidad



Por los caminos de la equidad



Instituto Nacional de las Mujeres

INMUJERES

Alfonso Esparza Oteo 119

Col. Guadalupe Inn

C.P. 01020, México, D.F.

www.inmujeres.gob.mx

Autoras

María Guadalupe González Madrigal

María del Carmen Rioseco Gallegos

Silvia Hernández Hernández

Guadalupe Arellano Rosas

Alicia Virginia Téllez Sánchez

Claudia Patricia Begné Ruiz Esparza

Autoras/es de obra plástica

Portada: *Igualdad*, Rosa María Burillo Velasco

Taller de sueños, Nathalia Orozco Llano

Acoso 1, Luís Morales

Acoso 2, Luís Morales

Pian pianito, Georgina Guadalupe Calzada Calzada

Vuelos dirigidos, Nathalia Orozco Llano

Invencible, Alexandra Gruia

Primera edición: noviembre de 2011

Registro en trámite

Impreso en México/*Printed in Mexico*

Las ideas expuestas en esta obra son responsabilidad exclusiva de sus autoras
y no reflejan necesariamente el punto de vista del Instituto Nacional de las Mujeres.

Agradecimiento

Ser líder en un mundo competitivo no es fácil, sin embargo, hacemos nuestro mejor esfuerzo día con día, convencidas de que lograr la igualdad entre mujeres y hombres vale ese esfuerzo.

Nuestro agradecimiento a todas las mujeres y hombres que se han empeñado en ello, especialmente a Rocío García Gaytán, Presidenta del Instituto Nacional de las Mujeres, por encabezar esa lucha que avanza a toda costa, confirmando a cada paso que existe un compromiso por y para las mujeres de México.

*Integrantes del Consejo Social
del Instituto Nacional de las Mujeres*



Índice



Presentación	7
Introducción	9
Con tus propias alas <i>Lupita González Madrigal</i>	13
Prácticas institucionales para la atención y erradicación del hostigamiento sexual y el acoso laboral <i>María del Carmen Rioseco</i>	31
Las mujeres en los sindicatos. Política pública con perspectiva de género en el ámbito sindical <i>Silvia Hernández</i>	43
Presupuesto y género desde la visión de la sociedad civil <i>Alicia Téllez Sánchez</i>	55
Las mujeres y la participación ciudadana. Realidades y desafíos <i>Guadalupe Arellano Rosas</i>	67
Acción afirmativa: una vía para reducir la desigualdad <i>Patricia Begné</i>	75

Presentación

La sociedad mexicana de la primera década del siglo XXI continúa siendo patriarcal, inequitativa e injusta. Se realizan esfuerzos por plantear nuevas alternativas, culturas y paradigmas: se habla de nuevas formas de educación que claman por mejores relaciones entre hombres y mujeres. En esta coyuntura, la humanidad empieza a revalorar a la mujer y su liderazgo, no como expresión de lucha de los sexos, sino como elemento sustantivo del equilibrio humano. Las estrategias desarrolladas para generar estos cambios serán importantes conforme se incorporen a hombres y mujeres dispuestos a lograr la aspiración de un mundo más solidario, justo y equitativo.

El Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), organismo rector de la política nacional de igualdad entre mujeres y hombres en el Estado mexicano, cuenta con los Consejos Social y Consultivo que aportan sus ideas, experiencia y visión desde la sociedad civil. Después de tres años de trabajo, las integrantes del Consejo Social del INMUJERES queremos contribuir a la divulgación del significado de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, planteada desde la perspectiva personal de sus autoras, para comprender su importancia en nuestra vida social, familiar y personal.



Introducción

Tanto en México como en el mundo es sabido que las mujeres viven grandes rezagos producto de muchos años de discriminación, fundamentalmente. Y si bien en la actualidad han alcanzado importantes conquistas que les han permitido mostrar su verdadero potencial, resulta preocupante que todavía en muchos espacios no tengan la presencia numérica que les corresponde, como en el laboral, uno de los más vitales e importantes.

Numerosos estudios han identificado prácticas discriminatorias en el trabajo, por ejemplo, que las mujeres reciben menos emolumentos que los hombres por desempeñar los mismos puestos de trabajo y que no ocupan cargos directivos en la misma proporción que sus pares masculinos por razones asociadas con roles y estereotipos de género, entre otras. Diversos instrumentos jurídicos internacionales constatan esta realidad. De hecho, una de las metas del milenio para 2015 impulsada desde las Naciones Unidas es precisamente alcanzar la igualdad entre los sexos y la autonomía de la mujer.





Con tus propias alas

Lupita González Madrigal¹



Me gusta presentarme como microempresaria, creo que es la actividad que más me define, pues aunque muchas de las actividades que ahora desempeño no son únicamente de empresa, se originaron con mi participación en organismos empresariales. Creo que la participación social es importante y que en la medida que las personas nos organizamos, nos acercamos a nuestros gobiernos, y hacemos nuestras las causas comunes, crecemos como personas y como sociedad.

Nací en Tepic, Nayarit, y viví en el estado hasta terminar el bachillerato. Estudié la licenciatura en Administración de empresas en el Tecnológico de Aguascalientes, lo que me llevó a vivir allá y, posteriormente, a partir de una idea, desarrollar una empresa. Me integré a la asociación de empresarias de mi estado, que llegué a presidir, y posteriormente ocupé otros cargos en diferentes organismos empresariales; paralelamente participé en el Consejo Consultivo del Instituto Aguascalentense de las Mujeres, y después tuve la oportunidad de integrarme al Consejo Social del Instituto Nacional de las Mujeres.

¹ Microempresaria, licenciada en Administración de Empresas, Vicepresidenta de la Cámara Nacional de Comercio de Aguascalientes, ex presidenta de Mujeres Empresarias y Presidenta del Consejo Social del Inmujeres durante el periodo 2009-2010.

Con tus propias alas pretende mostrar a las mujeres un panorama de posibilidades para emprender un negocio propio, sin menoscabo de la atención familiar y de la vida personal, bajo el concepto de que la actividad empresarial es más que una ocupación, una forma de vida. Tampoco pretende ser una guía para emprender, sino un impulso para atreverse, para considerar que aun cuando haya impedimentos u obstáculos de recursos, tiempo y actitudes, la actividad empresarial constituye un buen medio para equilibrar todas las esferas con que vamos haciendo malabares en nuestra vida.

Antecedentes

Cuando cursaba el bachillerato, en una plática de grupo entre clase y clase, recuerdo haber enunciado una hipótesis que en aquel entonces pretendía convencer a mis compañeras de grupo, y que años más tarde vendría yo a comprobar, aunque de forma indirecta: “la única forma de poder tener hijos y trabajar es con un negocio propio —rechazando en aquel entonces la opción de las guarderías— pues el único trabajo en que puedes tener a tus hijos es en el propio”.

Al transcurrir los años he visto cómo la idea de un negocio propio resultó ser una elección de vida con diferentes propósitos para muchas mujeres; de hecho, yo inicié mi empresa en 1993 y sigo como empresaria hasta la fecha. Y como decía al principio, en esa pequeña empresa hemos cuidado niñas/os. Eso me permitió compaginar el cuidado de niñas/os, en este caso de mis sobrinos, mientras mi hermana se incorporaba a trabajar a una gran empresa, con horarios de ocho a dieciocho horas, similares a los de su marido, y sin posibilidad de atenderlos por la mañana. Así que mis sobrinos tuvieron papillas caseras, cuidado amoroso permanente, acceso a las computadoras desde temprana edad (a eso nos dedicábamos) y convivencia cotidiana con varios adultos. Sin

embargo, pensaba y veía yo que no todas las mujeres eran tan afortunadas como mi hermana, que contaba con el apoyo de mi madre, principalmente, para atender a sus hijos, y con un negocio familiar donde podían permanecer bien atendidos mientras ella trabajaba por una remuneración. Cabe mencionar que mi madre trabajaba en el negocio, no sólo estaba ahí, sino que desempeñaba un trabajo constante como capturista, a veces con jornadas hasta las diez de la noche. Sin embargo, podíamos hacer lo que en otros trabajos no: salirnos a la hora de llevar a mi sobrina al kinder, o para recogerla, así como asistir a sus festejos escolares.

Tener una empresa propia donde nosotras fijábamos las reglas nos permitió llevar esa forma de vida y continuar con nuestros roles familiares mientras ejercíamos una actividad productiva.

Más adelante, cuando me incorporé a la asociación de empresarias de mi localidad, conocí las diferentes problemáticas de las mujeres que ahí se reunían, y con el transcurso del tiempo, las de muchas otras que por referencias, grupos o estadísticas, fueron haciéndose presentes.

De historia y estadísticas

Si recordamos, fue a partir de la década de los setenta, cuando las mujeres comenzaron a incorporarse al trabajo remunerado de forma reiterada; al inicio por necesidad, para “ayudar” al gasto del hogar o por ser madres solteras, y después... ¡Oh sorpresa!, por necesidad propia; es decir, para satisfacer algo que no tenía que ver con el hogar, ni con los hijos, sino con ellas mismas: la autorrealización.

Ese descubrimiento, respecto a que el trabajo en el hogar no era del todo satisfactorio ni a todo lo que las mujeres podíamos as-

pirar, fue revolucionario, al grado que en esta década estamos viendo verdaderos cambios en nuestro actuar social, y por ende, diferentes problemáticas, de las que hablaremos más adelante.

Según las estadísticas, en México, la población que trabaja por una remuneración (población económicamente activa) es de 58% en 2010 (ENOE, 2010), en la cual no figuran niñas, niños, personas adultas mayores retiradas ni personas con discapacidad; la población en edad de trabajar (de catorce años en adelante) suma más de 79 millones, de los cuales 41 millones son mujeres. Más de 38% de la población económicamente activa son mujeres (17 millones), y del total de hogares en México, más de 20% están sostenidos por una mujer;² lo que representa que uno de cada cinco hogares están encabezados por madres solteras, que deben salir a trabajar, lo que para ellas ya no es opcional.

Pero, ¿qué sucede con los otros 17 millones de mujeres mexicanas que no trabajan por una remuneración? Suponemos que viven en un hogar con una jefatura masculina o femenina, donde trabajan en labores domésticas y en el cuidado de niños, adultos mayores o enfermos (INEGI, 2008).³ Según la Encuesta Nacional sobre el Uso del Tiempo, las mujeres emplean 55 horas semanales en promedio al cuidado de adultos mayores y enfermos, y los hombres sólo 31 horas (INEGI, 2005).⁴

La pregunta interesante es ¿por qué? ¿Cuál es el factor decisivo para que estas mujeres se hayan quedado en casa al cuidado de los hijos, o de los padres, o de algún enfermo? Tal vez, en el caso de los padres o enfermos, porque no hubo quien más lo hiciera y generalmente son las mujeres las que toman, o a quienes se

² INMUJERES (2010), Sistema de información estadística para mujeres y hombres, familia, hogares y vivienda. Consultado en www.inmujeres.gob.mx, mayo de 2010.

³ INEGI (2008), *Agenda Estadística de los Estados Unidos Mexicanos*, 2007.

⁴ INEGI (2005), *Encuesta Nacional sobre el Uso del Tiempo 2002*, México.

les deja la responsabilidad de ver por los adultos mayores de su familia; pero en el caso del cuidado de los hijos, hay aparejada una serie de valores socioculturales intrínsecos al concepto de la maternidad que arrastra un sentimiento de culpa a aquéllas que no atienden personalmente y a diario a sus hijos; y en muchos casos, hay las que se quedan porque simplemente son cónyuges de hombres que ven amenazada su hombría al permitir que sus mujeres salgan de casa y obtengan un ingreso.

Mujeres que trabajan, ¿mujeres libres?

Cuando en los años setenta las mujeres se incorporaron masivamente a trabajar en oficinas y fábricas, surgió otro fenómeno que fue tema de muchos libros y programas: “El papel de la supermujer”, es decir, la doble jornada que las mujeres habrían de realizar, para que sus maridos les permitieran trabajar fuera de casa.

Y vimos cómo las mujeres se hicieron pedazos para tener la casa limpia, la ropa en orden, la comida a tiempo y a las hijas e hijos en la escuela; además de cumplir en el trabajo y buscar quién recogiera y se hiciera cargo de ellos hasta que llegaran a casa. A cambio de ello, las que tuvieron suerte, pudieron disponer de un ingreso para “ellas” y sus hijos: la casa, las diversiones, y todo aquello para lo que el sueldo del marido no alcanzaba; pero las menos afortunadas, tuvieron además que sostener los gastos de la comida, la luz, el teléfono y el agua, porque finalmente “para eso querían trabajar ¿no? pues entonces, ¿para qué querían tanto dinero?” y se encontraron con parejas que ya no contribuyeron al gasto familiar.

Parecía que en vez de recompensa, recibieron un castigo, pero las mujeres decidieron seguir. Una vez que comenzaron a ganar su propio dinero, no hubo muchas que renunciaron; en cambio, hubo muchas que se divorciaron y otras que simplemente fueron abandonadas, al cambiarse los roles familiares que por tanto tiem-

po habían llevado. Las estadísticas de divorcio se incrementaron notoriamente y nuestra cambiante sociedad comenzó a preguntarse: ¿por qué?

Si retrocedemos un poco, podemos analizar la frase que marcó el cambio: “las mujeres comenzaron a ganar su propio dinero”. Este factor resultó detonante de cambios en una sociedad machista como la de México, al dar a la mujer una herramienta que la empoderó, al darle “permisos” que antes no tenía. Recordemos que las mujeres casadas que no trabajaban remuneradamente, dependían por completo del ingreso de sus cónyuges, y por lo tanto, de la voluntad de ellos para alimentarse, tener un bien, vestir, viajar, en fin, vivir.

El trabajo remunerado hizo posible que las mujeres pudieran decidir finalmente qué querían comprar, y lo tuvieran; pudieron planear viajes familiares, fiestas de cumpleaños; comenzaron a comprar cosméticos especiales para su cuidado personal, y dieron a sus hijas e hijos pequeños lujos que antes no tenían. Más adelante, algunas alcanzaron a tener automóvil propio, lo que les dio mayor libertad, pues también podían moverse sin depender de su cónyuge para hacerlo. En los mejores casos, pudieron contribuir a comprar una casa familiar, cambiar los muebles o ayudar a sus padres.

Todo esto, aunque implicaba grandes sacrificios de sueño —por tener que levantarse más temprano—, carreras y estrés durante la jornada diaria, y discusiones por las decisiones familiares, fue aceptado y superado por la mujer. ¿Por qué? Porque a cambio obtuvo algo que valía la pena: libertad de pensamiento, de acción, de elección profesional y ocupacional; obtuvieron un círculo social propio, y respeto hacia ellas mismas y de sus familias.

El poder de la autosustentabilidad personal

La palabrita suena rara, “auto”, que usamos para definir lo que hacemos nosotras mismas, y “sustentabilidad”, refiriéndonos a lo que puede sostenerse; en este caso, nos referimos a poder sostenernos a nosotras mismas, en todos los aspectos: económico, físico y emocional.

Para las mujeres que se criaron en una familia donde la cabeza o cabezas se responsabilizaron de proveer a la familia de todo lo necesario, y posteriormente se casaron y pasaron a depender de la proveeduría de un hombre —en este caso su esposo— les es muy difícil pensar que pueden mantenerse solas, y más aún cuando tienen hijas o hijos menores que no pueden valerse por sí mismos tampoco, pues todavía son incapaces de trabajar. Por esta causa, muchas mujeres han venido soportando malos matrimonios o relaciones de pareja, por el temor a no poder continuar viviendo solas, haciéndose cargo de sus hijos e hijas. Excluyo a aquellas mujeres que viven altos niveles de violencia, donde además de la violencia económica, existe una amenaza latente contra su integridad física, que por supuesto añade hondos causales de miedo y subyugación en las mujeres, que les hace muy difícil pensar en la libertad. Para ellas existe la ayuda institucional, con personas especializadas que podrán darles apoyo y, en algunos casos, hasta albergue, cuando la situación lo amerita.

Sin embargo, cuando las mujeres tienen acceso a un medio de vida digno, donde perciben una remuneración por sus capacidades laborales, el panorama cambia: ya no son insuficientes, incapaces y “mantenidas”, sino personas capaces, suficientes para mantenerse a sí mismas y a su familia, y las decisiones para una vida mejor ya no se ven imposibles. El trabajo remunerado empodera a las mujeres, las hace capaces de conducir su propia vida, sin depender de padres o parejas que tomen las decisiones importantes por ellas, y hasta las simples, pudiendo decidir sobre su casa, trabajo, hijos y vida social.

Por qué una empresa propia

Cuando las mujeres deciden iniciar una actividad económica, invariablemente piensan en las necesidades familiares más allá del nivel de ingreso requerido, en los tiempos de familia, distancias y actividades domésticas. Por ello es que muchas encuentran en un negocio propio la respuesta a sus necesidades de ingreso; lo vemos todos los días con las vendedoras de catálogos de infinidad de productos, que han encontrado el mejor nicho de mercado en este sistema de consumo de cadena; el punto aquí es que las ventas por catálogo ofrecen el invariable concepto de “hazlo en tu tiempo libre”, lo que quiere decir que es adicional a su trabajo principal, sea remunerado o no.

Un negocio establecido con un local abierto al público implica mayores compromisos, representa una inversión y un nivel de ventas mínimo que dé sostén a la misma empresa y genere una renta para la propietaria, sin dejar de lado los compromisos familiares y domésticos.

Sin embargo, es una actividad que le da a la emprendedora un margen de actividad muy amplio, pues puede programar sus propias tareas, adecuando sus horarios a sus responsabilidades familiares; puede recoger niños/as de las escuelas, cerrar a la hora de comida, o trabajar en horario corrido para pasar más tiempo en casa, o contratar ayudantes o empleados/as para que la cubran durante los horarios que ella no pueda asistir.

Puede cerrar o ausentarse si surge una complicación familiar grave, enfermos, o catástrofes, sin tener que solicitar permiso, ser amonestada o censurada en su trabajo; claro que no será remunerada, pero podrá establecer otros horarios para reponer su trabajo, hacer acuerdos con los clientes, o simplemente posponer entregas para otros días; finalmente... es su propia jefa.

He visto muchas de estas microempresas con mujeres al frente, donde abundan los corrales de bebé, el cuartito de televisión, o la sillita y mesa con crayolas para colorear; en fin, las mujeres se las ingenian para cuidar a sus hijas/os mientras atienden el negocio que les da sustento, y las niñas y niños se acostumbran a participar en estos nuevos espacios de crecimiento y desarrollo personal: los centros de trabajo de la microempresa familiar.

Empresa-familia

Me he referido a la mujer emprendedora exclusivamente, como si fuese la única responsable de las labores domésticas y de crianza, pero el punto de vista es aplicable a las que están solas, y por supuesto, a aquellas parejas donde uno de ellos tiene un trabajo rígido con horarios absorbentes e incompatibles con los horarios escolares de hijas e hijos; y también a aquéllas que permanecen en una relación de pareja donde la igualdad no ha llegado, es decir, que siguen aceptando como su responsabilidad estas labores y no encuentran la forma de trabajar remuneradamente, sin dejar “su responsabilidad principal”. (Las mujeres utilizan en promedio 41 horas a la semana en actividades domésticas, mientras que los hombres sólo 16 horas.)⁵

Tener un negocio propio permite, no sólo a las mujeres, sino también a los hombres que así lo deciden, compartir una vida laboral y familiar con una dinámica distinta. La vida de la familia se desarrolla en gran parte en el centro laboral, lo que tiene muchas ventajas; aunque también genera ciertas problemáticas especiales que tienen que ver con las relaciones de la familia dentro de una empresa familiar —tema que generalmente es abordado desde la perspectiva de la empresa, sobre el beneficio o perjuicio que se le puede generar a la empresa por los conflictos familiares—; aquí nos interesa referirnos a los beneficios que obtiene una familia al convivir en una empresa familiar.

⁵ INEGI (2005), *Encuesta Nacional sobre el Uso del Tiempo 2002*, véase Cuadro 2.14.

Sin pretender hacer afirmaciones sobre el tema educativo, es lógico pensar que cuando los hijos e hijas de una familia conocen el trabajo de su madre y padre comprenden mejor la importancia del mismo y los compromisos que implica; si además participan en ese trabajo, la percepción es mucho más amplia y vivencial, y se está generando un conocimiento sobre el valor del trabajo, la relación que tiene con su sustento y el compromiso familiar para mantenerse a sí mismos.

Sin caer en extremos donde los hijos e hijas se convierten en trabajadores explotados, sin sueldo ni reconocimiento, el trabajo en una empresa familiar da a los menores otra perspectiva de la vida, pues aprenden que el dinero no sale del cajero automático porque sí, que cuesta ganarlo, y que así como entra, también sale para cumplir diversas obligaciones.

La cercanía de tantas horas para las parejas tiene sus puntos en contra, pero también ayuda a la comunicación entre cónyuges y genera un lazo de confianza y bienestar colectivo con los hijos e hijas.

Del empoderamiento de las mujeres

Cuando las mujeres emprenden por su cuenta, sin que su pareja intervenga, se genera una doble motivación de orgullo: es hacer algo solas, por su propia capacidad e iniciativa y, conforme las mujeres vamos tomando decisiones, nos vamos autoafirmando.

Tener dinero propio da poder para decidir, actuar y comprometerse; conforme la mujer se va sintiendo capaz de pagar por las cosas que quiere, va siendo capaz de decidir qué es lo que quiere y cómo lo quiere.

En los trabajos remunerados, las mujeres se encuentran ante un ambiente laboral donde existe la competencia; su permanencia

tiene que ver en gran medida con su capacidad de adaptarse a las reglas escritas y no escritas de la empresa. Además, sus aspiraciones dependen de otras personas, quienes están en niveles superiores y muchas veces las evalúan con una escala que no es objetiva ni tiene que ver con su cumplimiento en el trabajo, sino con su expectativa de lo que podrían dar, lo que podrían aprender, su relación con los compañeros y compañeras de trabajo y obviamente con su visión personal respecto a la capacidad de las mujeres frente a los hombres. Y créame, en su mayoría, no es positiva.

En una empresa propia, la competencia existe con otras empresas, con productos de otra marca o con prestadores de servicios similares a los nuestros, con giros de negocio que nos sustituyen o con grandes empresas de inmensos capitales que nos compiten despiadadamente con mejores instrumentos de mercado y capacidad de compra; factores que se convierten en un aliciente diario para superarse a sí misma, para buscar oportunidades y para trabajar en algo que nos gusta.

Ser empresaria nos provee de una visión distinta de nosotras mismas y nos da también una imagen distinta en el entorno donde nos movemos, trayendo para sí una satisfacción adicional por el respeto que inspira la independencia económica. La problemática empresarial es fuerte, y el sustento de las empresas es una lucha diaria, mucho más en las microempresas, pero la actividad empresarial es más que una ocupación, un estilo de vida.

Las empresas de mujeres y su responsabilidad social

Si hemos hablado del porqué las mujeres enfrentan dificultades para la crianza de las hijas e hijos y las actividades domésticas laborando para otros, pues es entonces el paso natural hablar de la responsabilidad de las mujeres que han emprendido una empresa y requieren de contratar a otras mujeres y hombres para trabajar en la misma.

Las empresas deben contemplar en su organización una visión compartida de las necesidades humanas de las personas que colaboran en ellas, más allá del alimento, techo y vestido, hasta las necesidades afectivas y por ende familiares, donde la empresa sea consciente de que las personas que trabajan también tienen una vida propia y relaciones familiares que cuidar y disfrutar.

Hoy en día, en Latinoamérica nos enfrentamos al reto de concienciarnos de la necesidad de conciliar la vida laboral con la familiar, de forma tal que protejamos la célula de la sociedad y fomentemos la integración, brindando un sustento material y social.

Por eso es mucho mayor el compromiso de las empresas creadas y lideradas por mujeres, pues la conciencia nos viene desde hace mucho, desde que empezamos a buscar otras formas de sustento y de autorrealización. Por ello, no es posible que olvidemos las necesidades que enfrentan las demás mujeres, especialmente las que colaboran con nosotras.

Así como los horarios se adecuan a las necesidades de nuestros clientes, también debemos tomar en cuenta los horarios de los padres y madres con hijas/os en edad escolar, su necesidad de tener contacto con ellos en el transcurso del día, aunque sólo sea por teléfono; su asistencia a los festejos escolares, y ya no se diga del cuidado por enfermedad o las temporadas de vacaciones.

Las empresas juegan un papel muy importante en la vida familiar de sus trabajadores y trabajadoras, y si las mujeres estamos en posición de tomar decisiones dentro del ámbito laboral para favorecer el entorno familiar y social de quienes colaboran con nosotras, tenemos un doble compromiso, pues sabemos, por experiencia propia, que sin el apoyo de terceros no es posible afrontar una responsabilidad laboral de tiempo completo, sin menguar la atención de las hijas e hijos y las actividades domésticas.

En la medida en que se tome conciencia de la importancia de la vida laboral en la vida familiar de trabajadores y trabajadoras, en esa misma medida iremos conformando sociedades más integradas, con núcleos familiares fuertes y más duraderos; a la par de empresas más productivas y rentables, menos amenazadas por fenómenos sociales a consecuencia de la desintegración familiar y la pobreza.

La agenda pendiente

Para impulsar el empoderamiento de las mujeres y cuidar la composición del núcleo familiar, es necesario que los servicios educativos modifiquen ya su estructura funcional, pues siguen trabajando conforme a la idea tradicional donde ubican las actividades familiares como hace décadas, donde había una mujer a cargo de las hijas e hijos menores que los llevaran a la escuela, diera lonche, los recogiera e hiciera con ellos sus tareas al cien por ciento.

Sin embargo, sabemos que ese rol no existe, ya que las mujeres tienen jornadas de trabajo que cubrir, y que, al igual que los hombres, deben permanecer y cumplir con funciones específicas; que los constantes permisos para atender los asuntos escolares de los hijos merman su capacidad competitiva; y que el transporte y cuidado de los hijos cuando termina el horario escolar incrementa los gastos familiares y en algunos casos demerita su atención.

Si se analiza un poco, el festejo del día del padre y de la madre ponen en evidencia el pensar de la escuela mexicana; pues mientras al padre se le festeja en domingo (el tercer domingo de junio) a la madre se le sigue haciendo el festejo el diez de mayo, y si cae en sábado o domingo, pues lo cambian a viernes o lunes y dentro del horario escolar, lo que origina varios problemas, tanto laborales como de familia, pues las niñas y niños que no son acompañados por sus madres en el festival escolar, se les considera desatendidos por la misma.

Pero todo eso pasa, y si hablamos de emprendedoras o empresarias, ni hablar: no tenemos derecho a la seguridad social ni a las guarderías; y lejos de achacar la culpa del bajo desempeño escolar de los menores a la “falta de cooperación de las madres” —porque maestros y maestras siguen culpando a la mujer por su “falta de interés” en las tareas de sus hijos— es necesario que el sistema educativo reconozca y se adapte a la nueva dinámica familiar que se da en nuestro país.

Los horarios de las escuelas de nivel preescolar, primaria y hasta secundaria deben homologarse con los horarios laborales y empresariales, pues no hay trabajadores ni trabajadoras que terminen su jornada a las 12:00 o la 1:30, o las 2:00 de la tarde, para que puedan pasar por sus hijos/as, acudir a cada reunión que cite la escuela, llevarlos a casa de forma segura, alimentarlos y vigilar que cumplan con sus deberes escolares, lo que ven en televisión o los contenidos a que tienen acceso en la internet.

Con horarios hasta las cinco de la tarde, con servicios de alimentación adecuados, y clubes de tareas y actividades extraescolares que se desarrollen dentro de los planteles educativos, las familias podrían encontrarse con menos estrés, sin tantas culpas y con mejores hábitos y resultados académicos. A la par, con mayor tiempo para la convivencia familiar, estaremos fomentando una mejor integración al interior del núcleo y con la sociedad. Por otro lado, los centros de trabajo deben procurar adaptar las jornadas de trabajo considerando las dinámicas familiares, sabiendo que permitir conciliar la vida laboral con la familiar nos beneficia a todos.

Incluir la figura de la paternidad responsable en las normas laborales y convenios empresariales es una buena opción que puede ayudar a la toma de conciencia sobre la responsabilidad del hombre con sus hijos/as, y si va aparejada de actividades de integración familiar dentro de los centros de trabajo —competencias deportivas, actividades culturales familiares, paseos y festejos en



días especiales— se multiplica el efecto positivo hacia el interior de la vida de sus colaboradores y colaboradoras.

Estas acciones tienen un efecto transversal, ya que, por una parte, se modifica el ambiente familiar del colaborador o colaboradora, y a su vez, la integración humana de las empresas, pues una familia sanamente integrada provee trabajadores/as sanos, haciéndose una espiral de cambio, pues el ambiente se hace ligero, la productividad se incrementa, los beneficios son mayores y las condiciones de vida cambian.

Conclusiones

Me gustaría concluir, con lo que afirmé al inicio: “la actividad empresarial es más que una ocupación, es una forma de vida”, pues permite adaptar los tiempos y las formas del trabajo a las necesidades personales de una: su vida, su profesión, su familia, su casa, sus aspiraciones y sus sueños.

Es una labor ardua y de tiempo completo, porque mezcla actividades de trabajo con las de la vida cotidiana, en ello está su fortaleza, pues permite que la misma empresaria defina qué quiere hacer y a qué hora, obligándola a llevar una organización minuciosa de sus tiempos y actividades, pero la libertad de imponérselas ella misma, priorizando sus deberes.

La empresa familiar es un excelente medio para desarrollar la integración familiar, pues fomenta el trabajo en equipo, la disciplina, el compromiso y la responsabilidad con terceros; y por otro lado, mejora la comunicación, el entendimiento de la carga de trabajo del otro, y el valor del dinero para los hijos e hijas.

Las mujeres nos empoderamos conforme vamos siendo capaces de sostenernos a nosotras mismas y a nuestras familias, pues nos hace comprender que el límite de nuestras capacidades aún no

llega; y nos inspira a intentar más cosas y a ver más allá, hacia otros horizontes, con nuevas ideas y sabiéndonos fuertes y libres, impulsándonos a incursionar en otros mundos, en nuevas actividades y a participar en la sociedad, primero colaborando y luego liderando.

Para el sistema educativo en México, la incorporación de las mujeres al trabajo remunerado aún pareciera que no existe, ya que continúa laborando con horarios que suponen la permanencia de las mujeres en casa y al cuidado total de hijos e hijas. Requerimos que existan horarios continuos hasta las cinco de la tarde, con clubes de tareas y comedores escolares, de forma que padres y madres puedan compartir la responsabilidad de recogerlas/los hasta concluir su jornada laboral.

La conciliación de la vida laboral y familiar debiera ser una de las principales metas de empresas, gobierno y sociedad, pues en la medida que las personas podamos trabajar con una remuneración, como empleadas o de manera independiente en nuestras propias empresas o profesiones, sin menoscabo de la atención de los hijos e hijas y cónyuges, podremos mantener familias mejor integradas, disminuir problemáticas sociales e incrementar los niveles de productividad de nuestras empresas.

Mientras alcanzamos esa meta, las mujeres podemos y debemos buscar caminos para continuar con el desarrollo que hasta hoy vamos logrando en el trabajo, en las empresas, en la educación, en la política, en la sociedad; podemos hacerlo con nuestras propias alas; la vida empresarial es una opción y las necesidades están ahí, latentes, en las mismas mujeres que cada día se apresuran para cumplir con sus jornadas autoimpuestas; podemos dar el paso y demostrarnos que sabemos hacer mejor las cosas, distintas, con nuestro estilo, con nuestra experiencia y con nuestra visión personal de cómo debe ser el mundo. Con tus propias alas... es la mejor forma de alcanzar otros horizontes. ¡Inténtalo!



Luis Morán

Prácticas institucionales para la atención y erradicación del hostigamiento sexual y el acoso laboral⁶



María del Carmen Rioseco⁷

El objetivo de este texto es aportar al análisis y a la ejecución de políticas internas de las organizaciones para impulsar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como orientarlas en el tema de la perspectiva de género y no discriminación. Para ello, planteo propuestas para resolver problemáticas originadas por la discriminación y el hostigamiento sexual, en las que incluyo conceptos legales y definiciones que sirven como herramientas e insumos para la detección y atención de la problemática del hostigamiento y acoso en el ámbito laboral.

Desde la cultura institucional

El hostigamiento sexual y acoso laboral son actos discriminatorios que dañan el ambiente de trabajo, las relaciones interpersonales y la productividad de las organizaciones. En buena parte se trata de una problemática que hasta ahora carece de mecanismos para su atención.

⁶ Agradezco el apoyo y comentarios de Sylvia Pérez Campuzano y Silvia Hernández Hernández, así como el acompañamiento de Lupita González Madrigal.

⁷ Médica veterinaria zootecnista; coordinadora nacional de *Mujeres por un milenio feminista*; secretaria de Previsión Social del Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana, Sección 5 Mexicali (2003-2007). Coordinadora de la consultoría en género y derechos humanos *Todas Ciudadanas*, A.C., e instructora en programas con perspectiva de género.

El Programa de Cultura Institucional es una herramienta de procedimientos y de gestión, formulado por el INMUJERES y la Secretaría de la Función Pública, para incorporar la perspectiva de género en las relaciones laborales, de modo que se garantice la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todas las dependencias de la administración pública federal.

La voluntad de la institución se somete a revisión y presión organizacional desde fuera; el personal del área de Recursos Humanos y de Administración debe utilizar la perspectiva de género en la cultura institucional e identificar los procesos y las prácticas culturales, laborales e institucionales que discriminen a hombres y mujeres, sin que medie un lapso conveniente para la articulación de un programa, e impartir la capacitación necesaria en el proceso de adaptar un traje a la medida de las afectaciones de la organización, para poder evaluar el impacto.

Hemos observado que el tiempo real requerido para una programación de mayor efectividad en la distribución de los recursos y medidas necesarias para obtener resultados de sensibilización y capacitación en el personal inicialmente involucrado —como los directivos y demás personal encargados de elaborar el programa en cuestión— debe ser establecido en correspondencia con los calendarios de cada empresa, para no afectar sus metas ni programas y poder obtener mejores resultados, que pueden ser a corto, mediano y largo plazos, para lo cual sugiero también que continúe el acompañamiento hasta las evaluaciones anuales.

Si no se destina más tiempo en esta etapa, sin continuidad ni seguimiento, se invisibilizarán los resultados cualitativos de la implantación de acciones afirmativas o de las buenas prácticas laborales dirigidas a eliminar la discriminación.

Análisis de caso

En el segundo semestre de 2009, presenté el Programa de Cultura Institucional de la Comisión Federal de Electricidad (CFE). Como en esa fecha el programa de capacitación y el presupuesto de 2010 ya estaban terminados, la responsabilidad se asignó al área de Control y Transparencia sin que mediara una coordinación técnica que asegurara la participación de todas las áreas, no se implementó regionalmente en los procesos ni se dio el seguimiento para evaluar el impacto.

Las fallas de incorporar la perspectiva de género de manera apresurada y sin un proceso previo global, se manifiestan en los valores y código de ética de la CFE. De acuerdo con el PCI publicado en la Gaceta de Transparencia de esa dependencia, en el tema ¿Cuáles son los valores y sus respectivas conductas que evitan la agresión sexual hacia las y los trabajadores?, la dirección declara lo siguiente:

“Responsabilidad, respeto y honestidad. Estos valores orientan los comportamientos o conductas que previenen la agresión sexual, ya que quien tiene el valor de la responsabilidad, conoce sus derechos y los de los demás, por lo que no va a actuar en contra de los mismos. Quien se comporta con fundamento en el valor de la honestidad ha aprendido la importancia de ser coherente entre lo que dice, hace y piensa, y ha asumido como propia la transparencia en su conducta, por lo que no considerará cometer agresión sexual. Finalmente, el valor del respeto es inherente a conductas que se basan en el principio básico de la convivencia humana: No hagas a los demás lo que no desearías para ti.”

Esta argumentación que publicó la CFE con respecto a cómo “evitar” la agresión sexual hacia las trabajadoras, está fuera del marco de los objetivos del Proigualdad.⁸ Es decir, se trata de una interpretación moral que no responde a un programa de capacitación en equidad de género, ni corresponde con las reglas institucionales

⁸ Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2009-2012.

para que no se atente contra el respeto a y entre los trabajadores y trabajadoras o de jefes/as hacia sus subalternos/as, con las sanciones y otros mecanismos para la atención y prevención a la cual se orientan los programas del INMUJERES.

La toma de conciencia no se adquiere mediante un mandato institucional obligatorio para modificar conductas y valores. Por el contrario, se trata de significados compartidos y acordados entre las y los integrantes de una organización sobre lo que es un comportamiento correcto o socialmente aceptado por el personal, y adoptarlo en sus hogares y compartiéndolo con sus familias habitualmente.

Estos procesos de modificación en la cultura institucional de cualquier dependencia de la administración pública, empresas privadas y de carácter no gubernamental, requieren de una planeación de mediano y largo plazos con periódicas evaluaciones externas.

El hostigamiento sexual

En este apartado, elaboraremos una propuesta muy sencilla y práctica para focalizar las metas en la detección, prevención y atención del hostigamiento sexual, con el empeño de contribuir a la no discriminación laboral.

El hostigamiento sexual es una práctica de discriminación y violencia que se presenta continuamente en las relaciones laborales, que se oculta e invisibiliza para minimizar su efecto como problemática institucional. Asimismo, es parte constitutiva del PCI⁹ y del Modelo de Equidad de Género (MEG)¹⁰ con el fin de erradicarlo.

⁹ Ídem.

¹⁰ Programa del Instituto Nacional de las Mujeres.

Definiciones desde el marco normativo

Revisemos las definiciones legales de la norma oficial NMX-R-025-SCFI-2008 de la Secretaría de Economía:

Acoso laboral. Forma de violencia psicológica o de acoso moral practicada en el ámbito laboral que consiste en acciones de intimidación sistemática y persistente. Atenta contra la personalidad de la víctima. Puede ser por agresores de diversas jerarquías.

Acoso sexual. Forma de violencia que comprende acciones de carácter sexual de la persona que acosa sobre la persona acosada, con un ejercicio abusivo de poder por parte de la persona acosadora que lleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Discriminación. Toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico, racial o nacional, sexo, género, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencia u orientación sexual, estado civil o cualquier otra análoga, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades y de trato de las personas.

Discriminación laboral directa. Ocurre cuando personas con iguales niveles de productividad y calificación reciben tratos desiguales.

Discriminación laboral indirecta. Se refiere a situaciones aparentemente neutrales, o prácticas de tratamiento desigual. Consiste en exigir condiciones o requisitos específicos no relacionados con competencias técnicas y/o profesionales para ocupar o ser promovida(o) en un puesto de trabajo.

Hostigamiento sexual. Ejercicio del poder que se expresa en conductas verbales, físicas, o ambas, relacionadas con la sexuali-

dad y en una relación de subordinación real de la víctima frente a la persona que agrede.

Con base en estos conceptos, podemos observar y detectar estas conductas en el entorno laboral de la organización en que colaboramos y su impacto negativo en las y los trabajadores.

Consecuencias del hostigamiento sexual

El hostigamiento sexual atenta contra la integridad física, psicológica y económica de las personas, y provoca un daño enorme al clima laboral, como:

1. Suprime las oportunidades de desarrollo profesional y la posibilidad de trabajar en un ambiente sano, digno y seguro.
2. Socava la confianza y autoestima, y genera un estado de permanente tensión emocional.
3. Disminuye el rendimiento y aumenta los riesgos de accidentes laborales.
4. Provoca efectos negativos en la víctima, que pueden manifestarse en tres ámbitos:
 - a. En las condiciones materiales de empleo como salario e inclusive renuncias.
 - b. En el desempeño y cumplimiento laboral, por ejemplo, en la disminución de su rendimiento.
 - c. En el estado general de bienestar personal, como alteración de las relaciones interpersonales.

Respecto al hostigamiento sexual en materia laboral, el Código Penal, en su artículo 259-Bis, establece que:

“Al que con fines lascivos asedie reiteradamente a persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquiera otra que implique subordinación, se le impondrá sanción hasta de cuarenta días de multa. Si el hostigador fuese servidor público y

utilizare los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, se le destituirá de su cargo. Solamente será punible el hostigamiento sexual cuando se cause un perjuicio o daño [...] Sólo se procederá contra el hostigador a petición de la parte ofendida.”¹¹

Esta articulación penal complica el proceso legal contra la/el hostigador porque no define el daño o perjuicio que sufren las víctimas, resulta subjetivo y no aporta elementos para la defensa de la parte afectada. Estas son las causas por las que las víctimas prefieren no denunciar y seguir soportando las agresiones, sobre todo cuando no tienen testigos.

Una forma de comenzar a atender el hostigamiento sexual es que las empresas e instituciones, desde la contratación del personal, informen sobre las consecuencias.

Otra observación es que no lo tipifica como delito y deja la denuncia a reserva de la parte ofendida, lo que agrava la condición de injusticia para la víctima.

Manifestaciones del hostigamiento sexual

Las prácticas de hostigamiento más recurrentes suelen ser requerimientos de favores sexuales que implican promesa —implícita o expresa— de un trato preferencial respecto de la situación —actual o futura— de empleo o de estudio de quien las reciba:

- a. Amenazas implícitas o expresas, físicas o morales, de daños o castigos referidos a la situación actual o futura, de empleo o estudio de quien las reciba;
- b. Exigencia de una conducta cuya sujeción o rechazo sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo o el estudio.

¹¹ Señalamos en «negritas» los párrafos que merecen ser analizados en su dimensión correctiva y de reparación al daño de la víctima.

Otras manifestaciones de hostigamiento sexual son el uso de palabras de naturaleza sexual, escritas u orales, que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba, y los acercamientos corporales u otros comportamientos de naturaleza sexual, indeseados y ofensivos para quien los reciba.

Estos últimos pueden realizarse de una manera tan simuladamente inocente que pone en alerta a la víctima y la hace dudar, pero como suelen ser constantes y no deseados por la persona que los recibe, se considera un hostigamiento con carácter sexual por las implicaciones obscenas que puedan tener.

Implementación de un programa para atender el hostigamiento sexual

Con el propósito de construir una cultura de equidad y libre de estereotipos es conveniente plantear soluciones a problemas cuyo tratamiento es sumamente sensible. En este sentido, se propone tomar en consideración las siguientes recomendaciones para atender el hostigamiento sexual:

1. Emitir una posición institucional formal en relación con el hostigamiento sexual.
2. Definir valores y conductas que eviten cualquier tipo de agresión sexual hacia las y los trabajadores.
3. Instrumentar procedimientos de queja formales. Hacia quién o qué área dirigirse, cómo elaborar y presentar la queja.
4. Definir los procesos de protección del personal afectado.
5. Instrumentar mecanismos de investigación que permitan dar cauce a la queja y solucionar el problema, tales como: declaraciones, entrevistas (denunciante, parte acusada, testigos), elaboración de expedientes, recolección y evaluación de evidencias.
6. Instrumentar y dar a conocer al personal los procedimientos disciplinarios (remedios y sanciones).

Mecanismos para la atención del hostigamiento sexual

Como un primer paso para atender y corregir estas malas prácticas entre el personal, se debe realizar un diagnóstico para detectar las condiciones de la institución a este respecto, y cómo ha influido en el clima laboral.

El diagnóstico es un instrumento que implica el estudio cuantitativo y cualitativo de la igualdad de oportunidades. Ayuda a identificar en qué aspectos se puede mejorar y conseguir una mayor igualdad entre ambos sexos. Su aplicación es discrecional y confidencial, además aporta confiabilidad a las y los trabajadores hacia la institución.

Recomendaciones para erradicar la discriminación

Para iniciar la elaboración de un programa institucional que atienda las necesidades de género y la problemática de discriminación y hostigamiento sexual, se sugiere realizar los siguientes cuestionamientos:

1. ¿Qué área de la institución en que labora debe implementar las medidas de prevención para la discriminación y el hostigamiento sexual en su institución?
2. ¿En qué procesos o programas de su institución se deben incluir acciones para impulsar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres?
3. ¿Quiénes deben participar en la elaboración de un mecanismo para atender las denuncias de hostigamiento sexual?
4. ¿Qué mecanismo propondría para la atención de la discriminación y el hostigamiento sexual?

Por último, se recomienda elaborar una propuesta de capacitación e intervención al interior de cada área para identificar la discriminación, concentrándola en una propuesta de programa institucional para la adopción del compromiso explícito de combatir la violencia laboral en todas sus formas; en la misión, la visión y el código de ética de la organización.

Asimismo, deben implementarse los mecanismos de denuncia —seguros y confidenciales— de casos de violencia laboral, mismos que deben asegurar la transparencia en el seguimiento de los casos denunciados.

La atención del acoso laboral es similar a la del hostigamiento sexual, aunque no conlleva la violencia y explicitación sexual; constituye también una acción de discriminación con consecuencias personales y laborales similares a las del hostigamiento sexual.

El contar con políticas, programas y mecanismos de prevención, atención y sanción de las prácticas de violencia laboral garantiza un clima laboral favorable para las relaciones interpersonales, para una mejor atención al cliente y el eficiente desarrollo en la productividad.



Las mujeres en los sindicatos. Política pública con perspectiva de género en el ámbito sindical



*Silvia Hernández*¹²

Licenciada en Matemáticas aplicadas a las ciencias económico-administrativas por la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM). Desde muy temprana edad, tuve la oportunidad de laborar en la Universidad Autónoma Chapingo (UACH) y de afiliarme al sindicato de trabajadores de dicha institución.

Introducción

Esta etapa la divido en dos periodos: la primera que abarca 11 años, en la que participé en asambleas, mítines, reuniones diversas y huelgas; y la segunda en la que formé parte de diferentes comisiones sindicales. El aprendizaje me llevó a ser electa Secretaria General del Sindicato durante el periodo 2001 a 2004. La experiencia, que no fue nada fácil, me condujo a realizar estudios de género en talleres, congresos, seminarios, coloquios y diplomados.

Durante mis últimos años de trabajo en la UACH colaboré como facilitadora de temas con perspectiva de género en la Red de Mujeres Sindicalistas. Desarrollé también talleres de sensibilización en género en comunidades indígenas de la Huasteca Potosina y Oaxaca.

¹² Licenciada en Matemáticas, secretaria general del Sindicato de Trabajadores de la Universidad Autónoma Chapingo durante el periodo 2001-2004 e integrante de la Red de Mujeres Sindicalistas.

Participo actualmente como consejera social en el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) y como líder de proyecto en el Instituto de Acceso a la Información Pública del Distrito Federal (InfoDF), facilitando talleres sobre transparencia, derecho de acceso a la información pública y su ejercicio ciudadano en el Distrito Federal, dirigidos tanto a ciudadanas/os en el Distrito Federal como a migrantes defensores que radican en el extranjero.

En este texto hago una revisión de las acciones implementadas por el Instituto Nacional de las Mujeres en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y sindical, a partir del supuesto de que muy pocas organizaciones sindicales han hecho suya esta proclama y las que lo han hecho, aún desconocen cuánto ha permeado ese tema en la base trabajadora.

Política pública con perspectiva de género en el ámbito sindical

El trabajo impulsado por feministas para incluir la perspectiva de género en la agenda pública ha avanzado de manera significativa en todos los ámbitos. En el caso de nuestro país se visibiliza en la creación del INMUJERES.¹³

Los avances internacionales en materia de convenciones, convenios y reuniones, así como las acciones de las propias mujeres, lograron que el gobierno federal instrumentara políticas públicas en las dependencias gubernamentales, en las que el INMUJERES juega un papel importante, si bien los avances no se han cristalizado aún de manera notoria. Entre los avances destacables, podemos mencionar diversos mecanismos para promover el adelanto de las mujeres en todas las entidades federativas y en la creación de algunas instancias municipales durante los últimos años.

¹³ El 12 de enero de 2001 se publicó en el *Diario Oficial* de la Federación la Ley del Instituto Nacional de las Mujeres, como una instancia para el adelanto de las mujeres mexicanas, como un organismo público descentralizado de la administración pública federal, con personalidad jurídica, patrimonio propio y autonomía técnica y de gestión para el cumplimiento de sus atribuciones, objetivos y fines.

La asignación de presupuesto para proyectos de la sociedad civil está condicionada a que éstas incluyan la perspectiva de género en sus reglas de operación, y que den prioridad a los proyectos con perspectiva de género, tarea en que el INMUJERES ha brindado su apoyo. Diversas secretarías de Estado han modificado las reglas de operación de los programas sociales que tienen a su cargo y capacitado a su personal para que desarrollen proyectos con perspectiva de género.

Asimismo, se ha privilegiado la asignación de recursos económicos a las organizaciones de la sociedad civil que abordan este tema. Las organizaciones de la sociedad civil con acceso al financiamiento nacional o internacional están obligadas a definir acciones o instancias dentro de su estructura administrativa acordes con este enfoque, y a comprometerse a favorecer la equidad entre mujeres y hombres.

No obstante, existen organizaciones favorecidas con asignación presupuestal que se convirtieron en adecuaciones meramente temporales e incluso simbólicas. El control de los recursos y de los resultados de esos proyectos siguen bajo la responsabilidad de los hombres, es decir, las mujeres aún no logran el acceso a la toma de decisiones.

A pesar de los avances alcanzados en materia de igualdad entre mujeres y hombres, la calidad de vida de las mujeres no muestra avances notorios como producto de las políticas públicas. Aunado a ello, los índices de violencia de género siguen siendo altos.

Otros espacios importantes son el laboral y sindical, los cuales están masculinizados en su mayoría. En los últimos 40 años, las mujeres han incrementado de manera constante su participación en la economía del país: en 1970 era de 17%, mientras que para 2009 alcanza 41%, según datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) 2009. La participación masculina se mantiene

muy arriba de la femenina en todos los grupos de edad y aunque los niveles son diferentes, los hombres y las mujeres entre los 20 y 49 años de edad reportan las tasas de actividad más altas. Ello refleja, evidentemente, la falta de incidencia de las políticas públicas en dichos ámbitos; de forma más puntual, en el accionar sindical de las diversas organizaciones de trabajadores y trabajadoras.

Para fines de este trabajo se revisaron en el INMUJERES dos de los programas dirigidos al espacio laboral: el Modelo de Equidad de Género (MEG)¹⁴ y el programa denominado Pasos hacia la igualdad laboral llevado a cabo en coordinación con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS). Sabemos de la existencia de otra propuesta impulsada el año anterior, que no abordaré en esta ocasión pero vale la pena mencionarla: esta es el Programa de Cultura Institucional¹⁵, mismo que va dirigido para ser implantado al interior de las instituciones de la Administración Pública Federal. De igual manera el INMUJERES formó parte del comité impulsor de la Norma Mexicana para la Igualdad Laboral NMX-R-025-SCFI-2009, emanada de la misma Secretaría del Trabajo y publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 9 de abril de 2009.

Uno de los objetivos principales del MEG es promover una cultura de respeto y participación equitativa entre mujeres y hombres. El INMUJERES, a través de este programa, tiene la responsabilidad de apoyar a las organizaciones públicas, privadas y de la sociedad civil en el proceso de incorporación de políticas de equidad de género, dirigidas a promover la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral; proporcionándoles bases sólidas para lograr remuneraciones equitativas, capacitación, desarrollo profesional, participación en la toma de decisiones, y la prevención de hostigamiento sexual y discriminación.

¹⁴ INMUJERES (2003) *Modelo de equidad de género*, México.

¹⁵ INMUJERES (2009), *Programa de Cultura Institucional*, México.

Con la obtención del distintivo MEG, las empresas, instituciones u organizaciones reciben la autorización para hacer uso del sello MEG: 2003 en sus productos e imagen institucional, de esa manera el público en general reconocerá el compromiso que esa empresa tiene con la igualdad de oportunidades y la equidad de género.

Aunque a éste se han incorporado y se han certificado 305 empresas, organizaciones e instituciones, sin duda representan una minoría a nivel nacional. Sin dejar de reconocer a estas empresas, valdría la pena hacer un seguimiento que permita observar qué cambios hubo, tanto en los directivos/as como en los empleados/as, al adquirirla; saber si se brindó igualdad de oportunidades en los ascensos escalafonarios, si se adecuaron áreas específicas para el trabajo de las mujeres y si se han mejorado las condiciones o realizado acciones afirmativas; asimismo, si la capacitación al personal se da sin discriminación y en igualdad de condiciones, ya que, conociendo estos cambios, se podrá conocer si la política pública está siendo eficaz y eficiente.

Haciendo la revisión del trabajo en la Dirección de Desarrollo Humano Sustentable del INMUJERES, observamos que el programa denominado Pasos hacia la igualdad laboral que se ha llevado a cabo desde 2008, en coordinación con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), hasta abril de 2010 se habían realizado ocho Encuentros Itinerantes para la igualdad laboral en las entidades federativas de Campeche, Chiapas, Durango, Nayarit, Tabasco, Tamaulipas, Tlaxcala y Veracruz.

Como parte de este programa de trabajo se ha difundido la campaña Trabajo de mujeres: cuestión de género, con mensajes sobre desigualdad laboral, segregación laboral, hostigamiento sexual, inclusión de jóvenes y personas con discapacidad al mercado de trabajo y corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal. En cada encuentro, el INMUJERES busca que los actores locales del sector laboral de las distintas instancias y organizaciones firmen

una carta compromiso para realizar acciones en favor de la igualdad de género en los centros de trabajo, en coordinación con las instancias estatales de la mujer y este instituto.

Los compromisos que adquieren los firmantes son:

- Promover al interior de los centros de trabajo la participación activa de las mujeres y los hombres encaminada hacia la equidad en el ámbito laboral.
- Promover la adopción de medidas especiales que aseguren la igualdad de oportunidades y la no discriminación en el acceso de las mujeres a los puestos de toma de decisiones.
- Aplicar el principio “trabajo de igual valor, igual remuneración” en los centros laborales, en el entendido de que es una acción afirmativa hacia las mujeres y contra la discriminación salarial.
- Promover la adopción de medidas de corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y/o personal al interior de los centros de trabajo.
- Impulsar la eliminación de la exigencia de pruebas de no gravidez para acceder o mantener el trabajo, ya que es una práctica discriminatoria contra las mujeres.
- Establecer una cláusula contra el hostigamiento sexual en los contratos colectivos de trabajo y/o en las condiciones generales de trabajo.

Hasta el mes de abril del presente año, 70 actores habían suscrito los compromisos en favor de la igualdad laboral. Dichas organizaciones se componen de 33 sindicatos, entre los que destacan SNTE, CROC y FSTSE, 25 instancias del gobierno local, como son las delegaciones federales del trabajo y los institutos estatales de las mujeres, además de 12 cámaras empresariales como CANA-CINTRA, COPARMEX y CANACO, por mencionar algunas.

Plantear la incorporación de las políticas públicas en un mundo aún mayoritariamente masculinizado como es el mercado de tra-

bajo es difícil, pero todavía más en el mundo sindical. Es claro que ninguno de los sindicatos independientes están incluidos en esta lista, entendiendo que es difícil emprender acciones conjuntas entre gobierno federal y sindicatos, debido a la propia naturaleza de cada uno de ellos; los objetivos de uno y de los otros no son concurrentes en la mayoría de los casos, por ello la incidencia es más difícil aún.

Otro mecanismo del INMUJERES es promover la firma de convenios de colaboración, que sólo han sido suscritos por diversas instituciones y dos grandes organizaciones sindicales: SNTE y CROC.

Las medidas del INMUJERES van orientadas básicamente hacia el mundo laboral, pero al interior de las organizaciones sindicales implica algo más profundo: es un asunto no tan sólo de la institucionalización de la perspectiva de género, sino de la transversalización desde la raíz del proyecto sindical mismo. Pero aquí existe igualmente un problema estructural, lo menos que interesa a quienes dirigen las organizaciones —que generalmente son hombres— es incorporar este enfoque. En algunas organizaciones, después de una larga insistencia de algunas mujeres, se ha logrado ubicar un porcentaje determinado en las titularidades y suplencias de las carteras de los comités ejecutivos, pero lo único que esto permite es visibilizar la igualdad de oportunidades aparentemente, porque la igualdad en el acceso a la toma de decisiones no existe, ya que aunque tengan el nombramiento como titulares, no son ellas quienes deciden, están supeditadas a la decisión o aprobación de los hombres. E incluso, aunque en algunos casos sean las mujeres quienes deciden, si no cuentan con perspectiva de género, pueden negarse a incorporar medidas de acción afirmativa.

Vemos pues, como aun con el trabajo constante del INMUJERES, a lo largo de estos años el porcentaje de instituciones, empresas y organizaciones que se han adherido a estas políticas es muy bajo, pero más aún, queda clara la falta de incidencia en el ámbito sindical.

El Consejo Social de acuerdo con el capítulo V de la Ley del IN-MUJERES (2001)¹⁶, es un órgano auxiliar, de carácter honorífico, representativo de la sociedad civil. Un órgano de análisis, evaluación y seguimiento de las políticas públicas, programas, proyectos y acciones que se emprendan en beneficio de las mujeres, y debe colaborar, entre otras cosas, con dar tal seguimiento, en el marco de la Ley. Sin embargo, el resultado del trabajo de dicho consejo a lo largo de estos tres años es de poca incidencia, pues su accionar queda muy restringido por diversas razones, que no se discuten ni analizan en este documento.

Parafraseando al Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM),¹⁷ es necesario saber quién responde a las mujeres en lo local, en su organización, en su institución; conocer el progreso de las mujeres en las organizaciones sindicales, en las empresas, en las instituciones a fin de conocer si existe un impacto de las políticas públicas.

Conclusiones

Se hace necesario y urgente analizar los mecanismos mediante los cuales se pueda instrumentar la política pública hacia distintos sectores. La concurrencia a un debate entre responsables de los institutos, académicas, legisladoras, órganos auxiliares y sociedad civil, podrían generar una estrategia que conduzca a buscar y establecer dichos mecanismos.

La voluntad política y asignación de recursos para brindar las condiciones necesarias al Consejo Social, a fin de que pueda dar se-

¹⁶ Ley del Instituto Nacional de las Mujeres, publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 12 de enero de 2001.

¹⁷ UNIFEM (2009) *El progreso de las mujeres en el mundo 2008/2009: ¿Quién responde a las mujeres? Género y Rendición de Cuentas*.

guimiento al cumplimiento de los compromisos que adquieren las instituciones de educación superior, las empresas y las organizaciones, generaría un punto de vista más claro sobre la incidencia de las políticas públicas. No basta con contabilizar cuántos se adhieren al MEG, al acuerdo o los convenios para saber si se está dando cabal cumplimiento.

A pesar de que el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2009-2012 (Proigualdad) cuenta con indicadores, y el Instituto tiene el Sistema de Indicadores de Género, disponible en su página web,¹⁸ es importante conocer en todo el territorio mexicano los cambios favorables que permitan visibilizar el avance de las mujeres en el campo laboral, y de ser posible —si es que existe— en el ámbito sindical; saber cuáles son los resultados que se han obtenido a partir de todos los programas, proyectos y acciones que se han implementado. Existen aún responsabilidades y pendientes con la sociedad civil.

Agradecimientos

Agradezco el apoyo y disposición de Laura Liselotte Correa de la Torre, directora de Desarrollo Sustentable del INMUJERES; a la maestra Mercedes López Martínez por sus valiosas sugerencias, así como a María del Carmen Rioseco y Norma Malagón por sus opiniones y lecturas al texto.

¹⁸ <http://estadistica.inmujeres.gob.mx/formas/index.php>



Presupuesto y género desde la visión de la sociedad civil

Alicia Téllez Sánchez¹⁹



Introducción

El principio democrático en que se finca una sociedad, debe ser aquél que concibe la participación de los hombres y las mujeres en un plano igualitario; aquél que ofrezca igualdad de oportunidades a todos y todas en los diversos ámbitos en los que se desempeñen; aquél que brinde en la cotidianidad y el quehacer diario, la posibilidad de un desarrollo económico, político y social.

Las metas para alcanzar el desarrollo que se imponen las naciones para dar respuesta a las demandas de la sociedad, se deben traducir en el diseño de políticas públicas y en una gran diversidad de planes y programas que atiendan diversas problemáticas, con la finalidad de resolverlas. Es ésta la principal responsabilidad que deben atender los gobiernos, evidentemente sin perder de vista los principios de igualdad, encauzados dentro de dos grandes vertientes: la perspectiva de género y el respeto pleno a los derechos humanos de sus integrantes.

¹⁹ Licenciada en Economía, diputada local en la Asamblea Legislativa del Distrito Federal, ex presidenta del Organismo de Mujeres Priistas y Presidenta del Consejo Social del Instituto Nacional de las Mujeres durante el periodo 2008-2009.

En este contexto, es importante señalar que los presupuestos y las políticas macroeconómicas son herramientas para alcanzar las metas del desarrollo económico y social. Sin embargo, tampoco es una garantía que el crecimiento económico propicie el desarrollo social y humano. La posibilidad de erradicar las desigualdades sociales no es automática, menos aún si los gobernantes y nuestros representantes en el Poder Legislativo no logran interpretar y traducir los problemas reales de la sociedad en programas y asignación de recursos, para asegurar una distribución equitativa de los beneficios del crecimiento entre hombres y mujeres, especialmente entre las y los más pobres, los niños y las niñas en condición de vulnerabilidad y las personas con discapacidad y de la tercera edad.

Desde la visión de la sociedad civil, la lucha por conseguir apoyos económicos encaminados a coadyuvar con el quehacer gubernamental en tareas cuya magnitud requieren de la corresponsabilidad de la sociedad, se convierte en un asunto sumamente complejo. Primero, porque la asignación de presupuestos en actividades prioritarias de acuerdo con los programas de gobierno responden a un ritmo diferente al de las asociaciones civiles; y segundo, los trámites burocráticos, así como la falta de información precisa para acceder a recursos públicos ahonda más la dificultad de estas organizaciones de contar con apoyos económicos para el desarrollo de sus proyectos y propuestas en favor de los sectores más vulnerables de la sociedad.

Pese a todas las dificultades que enfrentan, las asociaciones civiles han desarrollado importantes propuestas y programas y cumplen con todos los procedimientos que las instancias gubernamentales exigen, es decir, observan paso a paso las reglas de operación para acceder a los recursos que les den la posibilidad de implementar sus propuestas.

Dadas las dificultades y los viacrucis que las organizaciones de la sociedad civil han afrontado, además de la falta de información y formación sobre temas como el presupuesto —su estructura, su

nomenclatura y su método para asignar recursos económicos— se expone de forma sencilla qué es un instrumento financiero y su importancia en el derrotero de una nación; es decir, cómo se asignan y se destinan recursos para que nuestro país cumpla con sus metas de desarrollo.

El presupuesto

Los programas son herramientas fundamentales para lograr los objetivos y metas de un proyecto económico, político o social, y la asignación presupuestal es el instrumento cuantitativo que hace posible su cumplimiento.

Un presupuesto debe cumplir con los siguientes objetivos: ser equitativo, reflejar las prioridades de forma jerárquica, redistribuir el ingreso, y dar respuesta al mayor número de demandas. Como es sabido, los recursos son limitados, por ello, el proceso para la elaboración del presupuesto de cualquier institución o gobierno obliga a examinar las prioridades que abarcan desde las necesidades cotidianas, hasta las diferentes acciones que le permitan cumplir con sus objetivos y metas, en un marco de crecimiento y avance.

El diseño de cualquier presupuesto requiere de la conciliación de intereses conforme a las prioridades que se pretende resolver; de aquí que la necesidad de establecer negociaciones, acuerdos y/o compensaciones resultan indispensables para poder satisfacer todas las preocupaciones e inquietudes de quienes están involucrados en su elaboración. Un presupuesto refleja, además del nivel de las relaciones de poder de los actores que participan en su diseño y en el proceso del ejercicio del mismo, las promesas y compromisos ante los grupos de personas que se beneficiarán. Por ello, un presupuesto sano depende de pesos y contrapesos para garantizar su integridad y la forma en que se implemente y se ejerza. Es este el contexto en que las organizaciones de la sociedad civil han tenido que negociar

por su cuenta en los órganos legislativos, para lograr ser tomadas en cuenta en la asignación de recursos.

Con frecuencia, quienes tienen a su cargo el diseño de presupuestos parten del supuesto de que un presupuesto neutral beneficia a mujeres y a hombres por igual, lo cual no es del todo cierto. Para propiciar la igualdad de beneficios, es necesaria la formulación de presupuestos con transversalidad y perspectiva de género, lo que requiere de voluntad política, de muchas habilidades técnicas, y sobre todo, de convencimiento ideológico.

Los congresos federales y locales, como instituciones representativas, tienen la obligación de asegurar no solamente la satisfacción de las necesidades de su electorado, sino de haber tenido la capacidad de escuchar todas las voces de la sociedad, ya que hemos observado cierta insensibilidad y miopía entre quienes deciden el destino del presupuesto.

En el ámbito de las finanzas públicas, el presupuesto prevé los ingresos y egresos públicos durante un periodo determinado, generalmente un año. Representa un instrumento, puesto en manos de los servidores públicos, para alcanzar las metas y los objetivos del Estado, de suma importancia política y económica para la nación.

El presupuesto tiene dos componentes: ingresos y egresos; los primeros provienen de los impuestos, derechos, productos y aprovechamientos, y los egresos son las asignaciones que decide el gobierno para llevar a cabo diferentes funciones como la atención a la salud, educación, agricultura, justicia y defensa, entre otras. Los egresos totales que se destinan a cada sector es un indicador clave de las prioridades del gasto en un año determinado y de cambios en las prioridades en el transcurso del tiempo.²⁰

²⁰ Asamblea legislativa del Distrito Federal, IV Legislatura (2008), *El proceso del presupuesto con perspectiva de género*. México.

En términos económicos, los gastos corrientes y los de capital son conceptos distintos. El gasto corriente se destina a bienes y servicios que se consumen de inmediato, por ejemplo, los salarios de las y los servidores públicos o la compra de material educativo para las escuelas. Los gastos de capital es el dinero asignado para la compra de bienes que pueden emplearse para producir otros bienes, por ejemplo, inversión en infraestructura, como la construcción de carreteras, presas o instalaciones hospitalarias. Cuando el gobierno gasta más de lo que ingresa se llama déficit. Éste se mide como el exceso total del gasto gubernamental en relación con los ingresos totales.

Los presupuestos nos obligan a estar conscientes de las limitantes financieras, nos ayudan a hacer compensaciones difíciles y apoyan la implantación de políticas. Por tanto, el presupuesto público tiene como funciones:

- Ser el instrumento más poderoso del cual dispone el Estado para influir en la economía;
- Reflejar el plan económico del gobierno;
- Establecer jerárquicamente el orden de prioridades que las finanzas públicas tienen sobre las principales políticas públicas; y
- Expresar contablemente los distintos programas que se van a llevar a cabo en un ejercicio.

El presupuesto expresa las prioridades del gobierno y a qué grupos favorece; cristaliza la participación de los distintos niveles de gobierno en las tareas nacionales; muestra los anhelos de la población de que el gobierno rinda cuentas sobre los programas del gasto; expresa el poder relativo de los distintos grupos de la sociedad, así como las metas de política económica del gobierno.

Los problemas más comunes de los presupuestos constan de mala planeación; insuficientes enlaces entre las políticas y el presupuesto; mal manejo del efectivo y en el control de los gastos; ejecución poco disciplinada que genera una gran disparidad entre el

presupuesto que fue aprobado y el presupuesto que se implanta; sistemas contables inadecuados y documentación poco detallada, mal organizada y presupuesto no confiable.

Si bien el diseño del presupuesto en nuestro país, de acuerdo con la ley, se inicia con la propuesta del Ejecutivo, su modificación y aprobación recae en el Legislativo. El presupuesto pasa por varias etapas en la Legislatura y suele ser el tema de intensos debates y análisis que si bien tratan aspectos muy generales, es una manera en que el gobierno puede anunciar sus políticas, y la oposición tiene la oportunidad de señalar las desventajas percibidas y proponer sus alternativas. A veces, muchos de estos debates suelen salirse del tema central, por lo que las discusiones se tornan imposibles, por ello se dan al interior de un pequeño grupo de legisladores que integran las comisiones de Presupuesto y de Hacienda, lejos del grueso de las fracciones parlamentarias que componen los congresos.

La participación de las mujeres parlamentarias en los presupuestos es bastante limitada, ya que suelen presidir o participar en las comisiones relacionadas con temas sociales más que en las relativas a la economía. Se calcula que en la actual Legislatura sólo dos por ciento de las mujeres forman parte de la mesa directiva de las comisiones relativas a temas financieros. En comparación con 23 por ciento de las comisiones sobre temas sociales, familiares, de salud y asuntos laborales en que las diputadas ocupan algún cargo en la mesa directiva.

En el avance por la igualdad

¿Por qué las mujeres demandamos que los presupuestos tengan perspectiva de género? Siempre se ha pensado que los presupuestos no tienen nada que ver con la perspectiva de género; es decir, su definición y estructura se basa en las prioridades nacionales sin tomar en cuenta cuánto beneficiará a mujeres y hombres. Por lo general, se excluye la amplia gama de roles, capacidades y necesida-

des entre mujeres y hombres, y en muchos casos, la formulación y ejecución de los presupuestos acentúa las desigualdades existentes.

Si aun conociendo la diversidad social —intereses, nivel socioeconómico y educativo, entre otros— las implicaciones y resultados de los presupuestos suelen producir resultados totalmente diferentes a los esperados, es decir, no dan respuestas a las demandas y ahondan aún más las desigualdades, con mayor razón pueden acentuar las desigualdades de género cuando no se toman en cuenta esas diferencias, lo que resulta de suma gravedad.

Por tal razón, el objetivo de incluir una perspectiva de género en el presupuesto es asegurar que los presupuestos y las políticas económicas solucionen las necesidades de mujeres y hombres de manera equitativa y cerrar cualquier diferencia económica, social, e incluso política que pudiera existir.²¹

Hoy día diferentes análisis e investigaciones destacan la importante participación femenina en el desarrollo económico de la nación que, sin embargo, no ha sido reconocida. En contraparte, esa información señala que las mujeres se encuentran en los indicadores socioeconómicos que requieren una mayor intervención: incremento de hogares con jefatura de mujeres y que también son los más pobres; porcentajes de deserción femenina en los grados escolares más altos —educación media y media superior—; desigualdad salarial; incremento en la violencia contra las mujeres, así como más responsabilidades laborales y familiares que disminuyen el tiempo. Las políticas públicas deben diseñar acciones encaminadas a lograr la igualdad de beneficios para todas y todos, y por ello, el gasto eficiente debe medir en su exacta magnitud cómo repercute en la calidad de vida y en la mitigación de las desigualdades de género.²²

²¹ Cámara de Diputados, LIX Legislatura, *Avances de la perspectiva de género en las acciones legislativas*, México, 2007.

²² Samuelson, Paul A. (2000), *Macroeconomía con aplicaciones a México*, McGraw Hill.

La participación social y la democratización en la toma de decisiones

En nuestro país, la contribución de las organizaciones de la sociedad civil en el diseño del presupuesto federal es prácticamente nula, si bien han sido apreciadas por los programas e investigaciones, estudios, análisis de casos que desarrolla desde una perspectiva que no está cubierta en su totalidad por el ámbito del sector público. Mejor ejemplo no se puede encontrar en la lucha que la sociedad civil ha desplegado contra la violencia hacia las mujeres; en la creación de refugios; en la lucha por erradicar la trata de personas y por el respeto a los derechos humanos de las mujeres.

En algunas entidades federativas en donde las legislaturas tienen limitada capacidad de investigación, las organizaciones de la sociedad civil han sido cruciales para tomar decisiones informadas en materia presupuestal, y contribuido a presionar al Poder Ejecutivo como Legislativo para que los recursos se asignen a la atención de asuntos urgentes que demanda la sociedad, en un pleno ejercicio del significado de la gobernanza.

En este contexto, cabe destacar la participación voluntaria de la sociedad civil a través de los comités y consejos que el propio gobierno ha creado para que opine en la toma de decisiones, y principalmente mediante las contralorías sociales para vigilar la rendición de cuentas y la transparencia en el uso y ejercicio de los recursos públicos. Este avance democrático, habrá de revertir la desconfianza de la sociedad en el desempeño del sector público, y mejor aún, crear un vínculo entre las y los servidores públicos/as y las/los actoras/es sociales que participan como consejeras/os en estos órganos ciudadanos, que en muchas ocasiones carecen de información suficiente para medir la eficiencia y la eficacia del quehacer gubernamental.

Conclusiones

Como integrantes del Consejo Social del INMUJERES, hemos visto crecer el presupuesto destinado para la política pública de género, sobre todo en el año 2009, con la incorporación del artículo 25 al decreto del Presupuesto de Egresos de la Federación. Hemos visto materializarse parcialmente el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (Proigualdad), los Sistemas de igualdad y de Acceso de las mujeres a una vida libre de violencia. Asimismo, hemos presenciado la constitución de varios fondos para la institucionalización de la política pública de género en las entidades federativas; sin embargo, aún no se consolida un proyecto de mayores alcances.

Desconocemos los impactos y los indicadores que revelen el avance de las mujeres en el campo productivo-laboral, en el político, en el decremento de los índices de pobreza y marginación, en el aumento y eficiencia de la educación para las mujeres, pero sobre todo, desconocemos los resultados obtenidos en el avance de la cultura de la igualdad a través de las acciones que las diferentes dependencias, en el marco de los sistemas y programas ya mencionados, han implementado con los presupuestos asignados para este fin.

Si bien priva la buena voluntad de las consejeras, aún no se rompe la barrera que nos lleve a la coparticipación en el diseño de acciones, en el camino de los procesos administrativos y en el seguimiento al cumplimiento de las reglas de operación, es decir, todavía no logramos consolidar un esfuerzo conjunto.

Si el presupuesto es la llave maestra para alcanzar los logros y la sociedad civil queda excluida en su formulación, difícilmente podremos visibilizar nuestras preocupaciones por las causas de las mujeres de nuestro país.



Las mujeres y la participación ciudadana. Realidades y desafíos

Guadalupe Arellano Rosas²³



Me involucré en actividades de la comunidad desde la adolescencia; así sin más, adquirí la conciencia de que ser útil a los demás es una responsabilidad que trae consigo muchas satisfacciones, especialmente de orden inmaterial. Trabajé durante trece años en la iniciativa privada. Los últimos siete años de ese periodo, como Gerente de Personal. Esta experiencia constituyó un parteaguas en mi vida en muchos sentidos. Colaborar en una empresa con rostro de mujer, ser de las pocas ejecutivas que había entonces, compartir el trabajo entre colegas mujeres... Ahí aprendí a ver el trabajo y a la empresa con una mirada distinta, experimenté con muchas de mis compañeras y colaboradoras la complejidad de la incorporación de las mujeres al mundo laboral; desarrollamos un estilo propio para trabajar en equipo y establecer alianzas que nos facilitarían el cumplimiento de objetivos y metas.

Me incorporé formalmente a Ancifem como voluntaria. Esta decisión ha sido de las mejores que he tomado en mi vida, pues a través de la “cívica” —como coloquialmente nos identificamos— he completado mi formación personal y profesional. Las actividades que he desarrollado ahí tratando de poner mi granito de arena en la forja de la patria, las mujeres de las que he aprendido,

²³ Licenciada en Administración, Presidenta de la Asociación Nacional Cívica Femenina. Presidenta del Consejo Social del Instituto Nacional de las Mujeres durante el periodo 2010-2011.

las y los líderes que me han inspirado y las experiencias que he vivido me permiten, sin exagerar, decir que le han dado sentido a mi vida.

Su lema “Detrás del éxito o fracaso de las naciones, se yergue la vitalidad o la indiferencia de sus mujeres” me ha inspirado y ha sido en muchas ocasiones, lo que me ha sostenido al frente de la Ancifem.

Introducción

“Cuando consideramos que la mujer tiene que asumir un papel concreto en la marea cambiante de la cultura, podemos preguntarnos: ¿Cómo puede una de nosotras encarar este reto?”

Mary Ann Glendon

A través de este ensayo me gustaría hacer patente mi convicción de la necesidad de influencia y la participación activa de la mujer en la sociedad. La historia de México tiene que escribirse también por nosotras. Deseo que la lectura de este ensayo te anime a mirar el horizonte con optimismo, no por lo que otros nos ofrezcan, sino por lo que nosotras seremos capaces de aportar para su construcción.

La participación de las mujeres en el espacio público ha sido un tema de reflexión y debate permanente. Recuerdo que cuando me incorporé a Ancifem no entendía con claridad el porqué de tanta discusión al respecto y es más, si se tenía que discutir. En Ancifem teníamos claras varias cosas, la mujer es social por naturaleza, se involucra y necesita hacerlo en los asuntos de la “polis”, es decir de la ciudad; necesitamos más mujeres dispuestas a ejercer plenamente su ciudadanía y su liderazgo, en el espacio en el que se desenvuelven; cada una en su trinchera, haciendo bien lo que le toca. “Cuidando y trabajando en nuestras respectiva parcela, haremos un mejor país”, nos decían. Entonces parecía una tarea asequible de lograr, pero después de conocer la realidad

me doy cuenta que no lo es tanto. Para ser franca, también estaban los cuestionamientos permanentes entre nosotras: ¿para qué queremos que la mujer participe? y, ¿cómo sería posible lograrlo?

Responder a estos y otros cuestionamientos no es tarea sencilla, mi pertenencia a Ancifem y la constante interacción con mujeres de casi todo el país y de otras latitudes me han llevado a pensar que justamente tenemos que intentar hacerlo desde la cotidianeidad, desde la simplicidad, para que sea accesible.

Diferentes estudios constatan que en las últimas décadas, la situación de la mujer ha mejorado y su incorporación en la actividad económica, educativa, cultural, social y política muestra cifras sin precedentes. Su creciente presencia en diferentes ámbitos podría llevarnos a pensar que éste es el momento de la mujer para florecer, para imprimir su sello, y encontrar los espacios para hacer contribuciones en máximo grado; sin embargo, ese tiempo parece no haber llegado a pesar de lo que se pudiera pensar, esperar y desear.

La Dra. Ma. Rosa Buxcarais Estrada de la Universidad de Barcelona, señala que el déficit de participación ciudadana se debe, entre otras cosas, a la desconfianza hacia las instituciones, al poco compromiso en proyectos colectivos, al resquebrajamiento del tejido social y a la dilución de marcos éticos de referencia, entre otros. Por tanto, ¿cómo lograr que las mujeres con las que entramos en contacto puedan encarar estas circunstancias?

Fomentando la educación ciudadana. ¡Educar para actuar! fue la respuesta, pues ésta es el sustento de la participación, de la ciudadanía plena y de la democracia.

El desinterés en los asuntos de la ciudad se debe en gran parte al déficit educativo en este tema. Ni en la familia ni en la escuela y mucho menos en la sociedad, se educa para el ejercicio de la ciudadanía plena, por tanto, la tarea se antojaba compleja.

¿Qué tipo de ciudadanía queremos fomentar?, la Dra. Buxcarais señala que hay tres tipos:

1. Personalmente responsable, cumple con los deberes estipulados por una comunidad.
2. La participativa, da un paso más. Se implica en asuntos cívicos y sociales y realiza acciones.
3. Finalmente, la orientada a la justicia. La que
 - juzga críticamente las necesidades sociales y lucha por su transformación;
 - sabe hacer uso de su libertad;
 - se conduce de acuerdo con las reglas vigentes;
 - excluye la solución violenta a los conflictos;
 - es capaz de argumentar y pactar los desacuerdos;
 - asume las consecuencias de sus acciones;
 - valora y acepta la autoridad aunque está siempre atenta a sus decisiones;
 - puede ponerse en el lugar de quien no tiene sus mismas convicciones;
 - cuida el medio tanto como se preocupa por su relación con los demás para no hacer daño.

Habíamos encontrado la respuesta a una de nuestras preguntas: ¿para qué queremos que la mujer participe? Fundamentalmente para que se oriente a la justicia. Decidimos enfocarnos a ello, tarea que se antoja ciertamente para toda la vida, pero vale la pena intentarlo. Tenemos que lograr que las cualidades y capacidades de las mujeres se proyecten, se dejen sentir en la política, en la economía, en la cultura, etc., para lograr una sociedad justa para mujeres y hombres por igual.

Ancifem desarrolla proyectos educativos fuera de un salón de clases, así que la estrategia se confirmaba. Como se había hecho desde su fundación en 1975, tendríamos que seguir fomentando actitudes cívicas para su práctica en el día a día e incorporarle valores a esas conductas.

Dos son nuestros caminos, nuestras estrategias para lograrlo:

La generación de espacios de formación y capacitación de los que se apropien las mujeres. En ellos fomentamos una participación consistente, informada e influyente; desarrollamos capacidades democráticas y fortalecemos valores orientados al bien común.

Y la práctica de la ciudadanía individual en el espacio propio, el más próximo; pero principalmente animamos a la organización ciudadana sostenida en el curso del tiempo, acompañada por información y formación.

Es decir, en:

- La familia, por ser la escuela natural de ciudadanía. La célula vital de la sociedad, es ahí en donde aprendemos a ser civilizados o salvajes. Ahí se adquiere conciencia de lo macro pero desde lo micro. Como sostiene José Antonio Crespo, conocido politólogo, hay que enseñar desde el intelecto a partir de ejemplos de conductas y valores asimilables.
- El asociacionismo, las relaciones y trabajo con los iguales. Ancifem es la opción, pero también las agrupaciones, gremios, clubes, etc.
- La relación con la autoridad cívica y política, viendo en ello la posibilidad de influencia y de crecimiento, y por qué no, fomento y proyección de liderazgos de mujeres.

Desde ahí, desde esos pequeños y grandes espacios tendríamos que encauzar el ejercicio de la ciudadanía femenina, para que, restituyendo el tejido social —capacidad de la sociedad para organizarse—, se construya el *bien común en nuestro país*. En ello encontramos nuestro puerto de llegada. Para eso queremos la participación de las mujeres, para que desde su singular manera de ver y hacer al mundo, su energía y talento se orienten a la consecución de aquellas condiciones que son necesarias para el pleno desarrollo de las y los mexicanos.

Finalmente, nos queda responder la segunda interrogante, ¿cómo lograrlo?

Nuestra experiencia institucional nos evidencia que la consecución del bien común se logra desde la cotidianeidad de nuestra vida, desde la renuncia al bien particular en favor del bien general; desde el ejercicio de las responsabilidades cívicas y la exigencia de respeto a los derechos individuales y colectivos; desde el diálogo participativo y democrático; desde el respeto a la vida y la dignidad humana; desde la práctica de la solidaridad, la justicia, la paz; desde la vivencia de la equidad y respeto a las diferencias, pero también de la aceptación de la riqueza de los demás y en ello encontrar la posibilidad de enriquecimiento mutuo. Desde el fortalecimiento de las instituciones y el respeto y aplicación de leyes justas; desde el compromiso sostenido y de gran aliento para transformar el entorno más cercano.

Estoy convencida de que con la suma del esfuerzo personal de las y los mexicanos lograremos la grandeza del país que soñamos, al que aspiramos, el que nos merecemos y el que heredaremos a las generaciones venideras.

Esto es y será nuestro fundamento en todas y cada una de las acciones que realizamos en Ancifem. Conviene decirlo al final de este ensayo, por un proyecto de esta envergadura sí vale la pena como dicen nuestras fundadoras, “gastar la vida en ello”.

En todo ello personalmente he encontrado la razón de mi trabajo en Ancifem, es una fuente de energía e inspiración que nunca se acaba; en cada rincón de México he encontrado una mujer, una joven, una niña que me hace confirmar que el rumbo que tomamos es el correcto.



Acción afirmativa: una vía para reducir la desigualdad



Patricia Begné²⁴

Introducción

Desde hace tiempo es frecuente escuchar términos como acciones afirmativas. Qué son y para qué sirven es el tema de este breve ensayo, el cual comenzaré explicando qué es la equidad.

Equidad es una palabra que ingresó en el vocabulario democrático recién, aunque sus orígenes son más antiguos. Proviene del latín *aequus*, que quiere decir “igual”; su acepción se vincula con el ámbito de la justicia: equidad es dar a cada persona lo que corresponde; esto es, la cualidad por la que ninguna de las partes es favorecida de manera injusta en perjuicio de otra. Esta cualidad explica por qué, en un momento de reconocimiento de las diferencias, la equidad se ha convertido en un objetivo a alcanzar.

La equidad subyace en la lógica que movió a un conjunto de países a pasar de las políticas de igualdad de trato, a las políticas de igualdad de oportunidades y de ahí a promover las acciones afirmativas. Como en México no ha habido un debate público al respecto y hasta 1996 no existía un organismo y programa gubernamental sobre la mujer, se ofrece un breve panorama de las ra-

²⁴ Profesora en la División de Derecho, Política y Gobierno de la Universidad de Guanajuato; Consejera Social 2006-2009.

zones y mecanismos más frecuentes con que se ponen en marcha los programas de igualdad entre los sexos.

Surgimiento de la acción afirmativa

En 1955, en Alabama, Estados Unidos, se produjo un incidente: una mujer afroamericana se negó a ceder su asiento a un hombre blanco en un autobús de servicio público. Como consecuencia de la discriminación de que eran objeto los afroamericanos, representantes de este grupo étnico se organizaron para protestar y nombraron a Martin Luther King como su líder. Este fue el surgimiento de la acción afirmativa que concluyó años después en la propuesta del Acta de Derechos Civiles que impulsó John F. Kennedy, presidente de Estados Unidos de América, en 1963. Ese mismo año, Kennedy reconoció la necesidad de hacer de la acción afirmativa una política de Estado que permitiera al país integrarse como una auténtica comunidad democrática. El objetivo del contenido de esta acta era facilitar a todas las personas, con independencia de su raza, puestos de trabajo y a suprimir cualquier división o distinción entre personas negras y blancas.²⁵

Desde hace más de 30 años, y con los auspicios de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), los gobiernos de casi todos los países diseñaron programas para alcanzar la igualdad de derechos y obligaciones entre mujeres y hombres. La primera Conferencia Mundial de la Mujer auspiciada por la ONU (México, 1975) representó, dentro del contexto del resurgimiento feminista de los años setenta, una llamada de atención internacional sobre la situación

²⁵ Recomiendo el ensayo *Un marco teórico para la discriminación* de Jesús Rodríguez Zepeda, que hace un repaso histórico muy interesante sobre el tema, hasta llegar a nuestros días.

Bill Clinton hablaba también de acción afirmativa para las minorías étnicas, para las mujeres, para las personas con orientación sexual no convencional, y en general para todas las personas que fueren objeto de cualquier forma de discriminación en la vida pública.

generalizada de subordinación y discriminación de las mujeres. La mayoría de los países que suscribió la declaración de esa conferencia promulgó leyes o hizo reformas a sus constituciones para garantizar la igualdad de derechos y obligaciones entre mujeres y hombres.

A partir de ahí, los gobiernos de muchas naciones establecieron una serie de programas, medidas, reglamentaciones y convenios relativos a la necesidad de alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres. Así, muchos Estados pensaron que con la implantación de ciertas medidas jurídicas que reglamentaran la igualdad social se lograría disminuir la desigualdad por sexo.

A principios y mediados de los años ochenta, aquellos países revisaron el funcionamiento de las leyes de igualdad entre los sexos promulgadas desde 1975. Entonces, tuvieron que reconocer que una sociedad desigual tiende a repetir la desigualdad en todas sus instituciones, por más que la igualdad esté consagrada constitucional y legalmente. Al constatar el poco alcance de las políticas igualitarias, la mayoría de las naciones admitió que la situación de la discriminación era más compleja de lo que se pensaba, y que las medidas tendientes a lograr la igualdad social y laboral no significaban nada en sí mismas, si al mismo tiempo, no se reformaba la vida familiar y se establecían condiciones de ventaja para las mujeres.

Necesarias las acciones afirmativas

Fue decisivo descubrir que no basta con declarar la igualdad de trato, cuando en la realidad no existe la igualdad de oportunidades. Esto significa, por ejemplo, que aunque la discriminación se manifiesta en el ámbito público, sus orígenes se encuentran en el ámbito privado. El diferente papel que los varones y las mujeres tienen dentro de la familia, y las consecuencias de esta asignación de papeles en el ciclo de vida, dificultan enormemente cualquier propuesta de igualdad.

En 1983, el gobierno noruego afirmó que no era posible conseguir la igualdad entre el estatus social del hombre y el de la mujer con sólo prohibir los tratos discriminatorios. Si se quería corregir esa diferencia era necesario proporcionar ventajas a las mujeres en determinados campos. Por eso, dentro de los programas de igualdad de oportunidades se ha formulado un conjunto de medidas destinadas a corregir las diferencias de trato social entre hombres y mujeres; a estas medidas se les llamó programas de acción afirmativa o positiva.

Aunque las iniciativas de acción afirmativa se encuentran presentes en los instrumentos internacionales desde 1968, no existe consenso en torno a una definición aceptada. En 2001 la ONU propuso una definición: “la acción afirmativa es un conjunto coherente de medidas de carácter temporal dirigidas a corregir la situación del grupo al que están destinadas en un aspecto o varios de su vida social para alcanzar la igualdad”.

Ese organismo internacional sostiene que la adopción de medidas especiales, de carácter temporal, encaminadas a acelerar la igualdad de hecho entre el hombre y la mujer, nunca podrá considerarse como un acto discriminatorio hacia el hombre.

La práctica de la acción afirmativa

América Latina es una de las regiones más desiguales del mundo. Las desigualdades se expresan en participación política, acceso a educación, salud, justicia y empleo, entre otras. Estas desigualdades desencadenan severos conflictos sociales y políticos. Se esperaría encontrar en estos países una prioridad para frenar estas desigualdades como: políticas públicas enfocadas a reducir la desigualdad, programas gubernamentales para las poblaciones más rezagadas en desarrollo humano, y esfuerzos encaminados a cambiar ideas, valores y prácticas de las instituciones y ciudadanía

en general en favor de la igualdad de derechos y la equidad en las oportunidades. Y aunque se han hecho esfuerzos para construir sociedades más equitativas, las desigualdades no se han reducido. En México, en 2006, se aprobó la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, cuya premisa fundamental es la ausencia de toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que resulte en el menoscabo o anulación del reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

El objetivo de la ley es garantizar la igualdad jurídica, los derechos humanos de las mujeres, la no discriminación y la aplicación de acciones afirmativas en el marco del Estado de derecho a través de las siguientes líneas de acción:

- Promover que los derechos humanos de las mujeres contenidos en los tratados y convenciones internacionales se incorporen en la legislación nacional.
- Impulsar la armonización de la legislación en las entidades federativas conforme a las leyes generales —de igualdad y de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia—, en la homologación de los códigos penales y civiles, así como en los procedimientos.
- Armonizar la normatividad laboral para tutelar la no discriminación en el empleo, la igualdad de trato en la remuneración según competencias, el acceso a la protección social y a las oportunidades de ascenso, capacitación y profesionalización.
- Establecer mecanismos para atender las denuncias de las mujeres en casos de hostigamiento sexual en el ámbito laboral, y sancionar cualquier acto que implique hostigamiento laboral por razones de edad, estado conyugal y embarazo.
- Impulsar campañas que favorezcan la igualdad entre mujeres y hombres.

Conclusiones

La ley establece la promoción de seis ejes en las políticas de igualdad entre mujeres y hombres. Considero que el acceso a la educación si bien es un eje fundamental y un instrumento clave para reducir la desigualdad social, resulta insuficiente y no puede ser la única política de igualdad o de acción afirmativa.

En algunos países, especialmente en Canadá y en los de la Unión Europea, se han evaluado los costos económicos y sociales que habrían de pagarse si persiste la educación sexista, que produce hombres y mujeres con actitudes disfuncionales en una sociedad que tiende a la modernidad. Si las mujeres no se educan más, si no participan activamente en la política y en el mercado laboral, la sociedad lo resentirá.

Se debe reconocer que la desigualdad social, económica, política y educativa es un problema global que trasciende las fronteras nacionales y por tanto requiere alianzas y respuestas globales.

Respecto de la acción afirmativa, actualmente puede estar presente en el ámbito normativo, pero no en las políticas y programas sociales. En algunos países, las políticas asistenciales y los programas sociales para atender la pobreza se confunden con la acción afirmativa, por ello, debemos impulsar la implementación de estas acciones; dedicarnos a recopilar material sobre estos temas favorece la apertura y sensibilización. Por tanto, estimo que estamos en el camino correcto y, por supuesto, mirando hacia el futuro.

El libro **Por los caminos de la equidad** se imprimió en el mes de octubre de 2011, en los talleres de Impresora y Encuadernadora PROGRESO, San Lorenzo 244, Col. Paraje San Juan, Del. Iztapalapa, México, D.F., C.P. 09830.

El tiraje consta de quinientos ejemplares



Esta es una publicación impresa en papel elaborado con fibras de posconsumo que al carecer de una capa protectora, favorece su reintegración al medio ambiente y permite la elaboración de nueva pulpa mediante procesos más eficientes y menos contaminantes.