

“Diagnóstico sobre las habilidades y capacidades de las mujeres trabajadoras del sector industrial en el Estado de Guanajuato”



CAPÍTULO I. Contexto y fundamentos teóricos

**GOBIERNO
FEDERAL**



“Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal”.



Análisis de la Inclusión de las Mujeres en el Ámbito Laboral a nivel Nacional y Estatal y la condición y posición que ocupan en el Mercado Formal de la Industria en el Estado de Guanajuato

I. Contexto y Fundamentos Teóricos

La Asociación Nacional Cívica Femenina, A.C. estuvo a cargo de este capítulo.



Índice

1. Antecedentes: La mujer trabajadora en México y en el mundo globalizado	9
1.1 Presencia de la mujer en el mundo laboral	11
1.2 La incorporación de la mujer a la industria	17
1.3 El aporte de la mujer a la superación de la pobreza	19
1.4 Mujer en la población económicamente activa: a nivel nacional y estatal	24
1.5 La Mujer trabajadora y la dinámica familiar	34
1.5.1 Familia en Guanajuato	39
1.5.2 Cambio generacional: menos niños más tercera edad	41
1.5.3 Hogares monoparentales	47
1.5.4 Migración	49
1.6 El uso del tiempo y las responsabilidades familiares	51
1.6.1 Trabajo doméstico	53
1.6.2 Educación de los hijos	56
1.6.3 Cuidado de dependientes	59
1.6.4 Gestión y administración de servicios y bienes comunitarios	61
2. Situación y condición de las mujeres trabajadoras, consecuencias	63
2.1 Desarrollo integral de la persona, trabajo y empresa	63
2.1.1 Empresa e industria, productividad, desarrollo laboral, permanencia y nuevas competencias	73
2.1.2 Factores que influyen el desarrollo laboral de las mujeres	78
2.1.3 Vínculos para el desarrollo laboral	79
2.1.4 El Desarrollo de liderazgo y la toma de decisiones	80

2.1.5 Factores que obstaculizan el desempeño laboral de las mujeres	82
2.2 Familia y responsabilidades familiares	85
2.2.1 La devaluación del trabajo no remunerado y sus consecuencias	87
2.2.2 ¿Empresa vs. Familia?	90
2.3 Sociedad y comunidad	92
2.3.1 Capital social y humano	93
2.3.2 Derechos y responsabilidades sociales	100
2.4 Conciliación-Armonización-Corresponsabilidad	102
3. Una problemática del ámbito público	104
3.1 Estado y política pública	105
3.2 El enfoque de igualdad de oportunidades	109
3.3 Responsabilidades adquiridas: marco legal nacional e internacional	114
3.3.1 El Plan Nacional de Desarrollo (PND) y el Plan Estatal de Desarrollo (PED)	122
3.4 Los límites: política pública y estrategias de las mujeres trabajadoras	124

Advertencia

El uso de un lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre hombres y mujeres es una de las preocupaciones del Instituto de la Mujer Guanajuatense. Sin embargo, su utilización en nuestra lengua plantea soluciones muy distintas, sobre las que los lingüistas aún no han conseguido un acuerdo. En tal sentido y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en español o/a para marcar la existencia de ambos sexos, hemos optado por utilizar el clásico masculino genérico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a todos/as, hombres y mujeres, abarcando claramente ambos sexos.

Capítulo I:

Contexto y fundamentos teóricos

1. Antecedentes: la mujer trabajadora en México y en el mundo globalizado

La globalización, entendida como la interdependencia creciente de todos los mercados nacionales para la constitución de un mercado de la internacionalización del capital, ha profundizado la diversidad y heterogeneidad de las formas mundial en el marco de inserción de mujeres y hombres en las diferentes situaciones de trabajo y empleo.

La emergencia de nuevos modelos productivos ha transformado el trabajo humano. Las nuevas formas de organización del trabajo y de la producción demandan, por un lado, la estabilización e implicación del sujeto en el proceso de trabajo (mayor iniciativa, responsabilidad e incorporación de su *saber hacer*) y, por otro lado, flexibilizan el empleo volviéndolo más precario al incrementar el desempleo prolongado y las formas inestables de empleo. Se transforma el mercado de trabajo, el empleo y las condiciones de su ejercicio.

Como consecuencia del proceso de globalización y la necesidad de atender la dimensión social de la globalización la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1999 acuñó el concepto de

trabajo decente para establecer las características que debe reunir una relación laboral para considerar que cumple los estándares laborales internacionales, de manera que el trabajo se realice en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana. (PNUD, OIT, 2009)

Frente al concepto de trabajo decente, existen realidades inobjetable sobre el movimiento de inestabilidad del empleo que se acompaña de un vasto y múltiple proceso de precarización del trabajo, ante el cual no se encuentran en igualdad de oportunidades mujeres y hombres.

Si bien las mujeres tienen hoy un mayor acceso al empleo, incluso han incursionado en ciertos sectores y ocupaciones antes considerados exclusivamente masculinos, sufren relativamente más los cambios provocados por las innovaciones tecnológicas y la reorganización del mercado del trabajo, asignándoseles los empleos precarios con mayor facilidad que a los hombres.

Precisamente el incremento de la actividad femenina coincide con un aumento importante de la precarización del empleo¹. Así, detrás del crecimiento continuo de la participación de las mujeres en actividades remuneradas, emerge una figura laboral de crisis.

La precarización social² concierne a hombres y mujeres, pero no los afecta de la misma manera. La precariedad tiene un sesgo que nos habla de un proceso profundamente sexuado, que toca en primer lugar

1 El proceso de precarización se expande conjuntamente con la avanzada del modelo económico neoliberal desde la década de los ochenta y tuvo como inmediata consecuencia tres puntos fundamentales: 1. La pérdida de poder negociador de los sindicatos y trabajadores. Caída generalizada de salarios y desprotección social progresiva; 2. La flexibilidad en los contratos empresariales con el fin de buscar optimización de ganancias y, 3. En algunos casos, evasión de otros compromisos financieros. La discusión sobre la precarización está en relación no sólo en la relación entre asalariados y capital, sino que en el efecto del crecimiento de grupos de empresas con una posición ventajosa en el resto de la competencia lo que produce generalmente la concentración del mercado o monopolio. Esto tiene generalmente efectos perniciosos en los equilibrios económicos de un país o una región; básicamente porque limita la capacidad de libertad de consumo y por otro lado porque provoca a mediano plazo un techo para el crecimiento de empresas emergentes. La profundización del monopolio puede provocar el desempleo estructural.

2 La precarización se inscribe también en la lógica de la sociedad del riesgo; es decir, una sociedad que se mueve en incertidumbre respecto a diversos temas entre los que destacan los valores sociales, el medio-ambiente, función civilizatoria y otros. La desprotección social es un proceso que se da de distinta manera según la realidad socio-económica de cada región a estudiar. Por otro lado, se trata de una definición relativa a una situación estacional o una tendencia. Por lo tanto, no es asociable directamente a pobreza, vulnerabilidad o riesgo.

a las mujeres, tanto a las que se han incorporado a actividades formales como a las incorporadas en actividades informales. Hoy en día, esta figura de inestabilidad puede ser simbolizada por la trabajadora en actividades precarias, quien parece constituir la característica más relevante del trabajo femenino: la institucionalización de la inestabilidad, la precarización social y la feminización de la pobreza.

En todo el mundo, los trabajos considerados atípicos constituyen empleos permanentes para las mujeres. Son trabajos desvalorizados, sin calificación, de bajo nivel jerárquico y remuneración, a tiempo parcial, a domicilio, temporal, ocasional o por temporada, por contrato a tiempo determinado, por cuenta propia, subcontratado o simplemente informales.

Sin embargo, en el ámbito de un mercado flexible a escala internacional, las mujeres ocupan una posición estratégica. La dinámica de la mundialización revela la centralidad de la esfera privada pues el capital mundializado no podrá desplegarse sin apoyarse en las mujeres, que son quienes por el momento ostentan casi la totalidad de las responsabilidades de la esfera privada.

En la realidad, el trabajo y el empleo de hombres y mujeres no es intercambiable, por lo que pesa sobre las mujeres la doble tarea: la responsabilidad familiar y el trabajo remunerado. Si el empleo se plantea como el salvoconducto que legitima la presencia en la vida pública y un derecho que la democracia debería garantizar como el derecho al voto, hoy las mujeres para acceder a él se encuentran en una posición de gran desventaja que las coloca en una situación permanente de trabajo excesivo.

1.1 PRESENCIA DE LA MUJER EN EL MUNDO LABORAL

Confirmando la tendencia histórica de las tres últimas décadas, la tasa de participación femenina aumenta significativamente en los años 90 (en un ritmo similar al observado durante los 80), mientras la masculina se estanca. Debido a eso, en 1998, la diferencia entre las tasas de participación masculina y femenina (la brecha de participación entre hombres y mujeres) se reduce en comparación con el inicio de la década. La reducción y/o estancamiento de la participación masculina se explica, en primer lugar, por el proceso de urbanización, que causó un aumento en la asistencia escolar y un retiro más temprano del

En el ámbito de un mercado a escala internacional, las mujeres ocupan una posición estratégica. La mundialización revela la centralidad de la esfera privada, pues el capital mundializado no podrá desplegarse sin apoyarse en las mujeres, quienes ostentan casi la totalidad de las responsabilidades en esa esfera.

mercado laboral de las personas mayores. Este proceso tiene el efecto contrario en la participación femenina, ya que ésta es más reducida en las áreas rurales; debido a eso, el proceso de urbanización significó un aumento de su tasa global de participación.

Por otra parte, la mayor incorporación femenina es una tendencia de más largo plazo, que se relaciona, entre otros factores, con la transición demográfica (que se ha expresado en un menor número de hijos por mujer en edad reproductiva) y la evolución de la cobertura educativa en la región.

Sin existir una política explícita de parte de los gobiernos para aumentar la participación de las mujeres en la actividad económica, esos factores han tenido un efecto significativo sobre las mujeres.

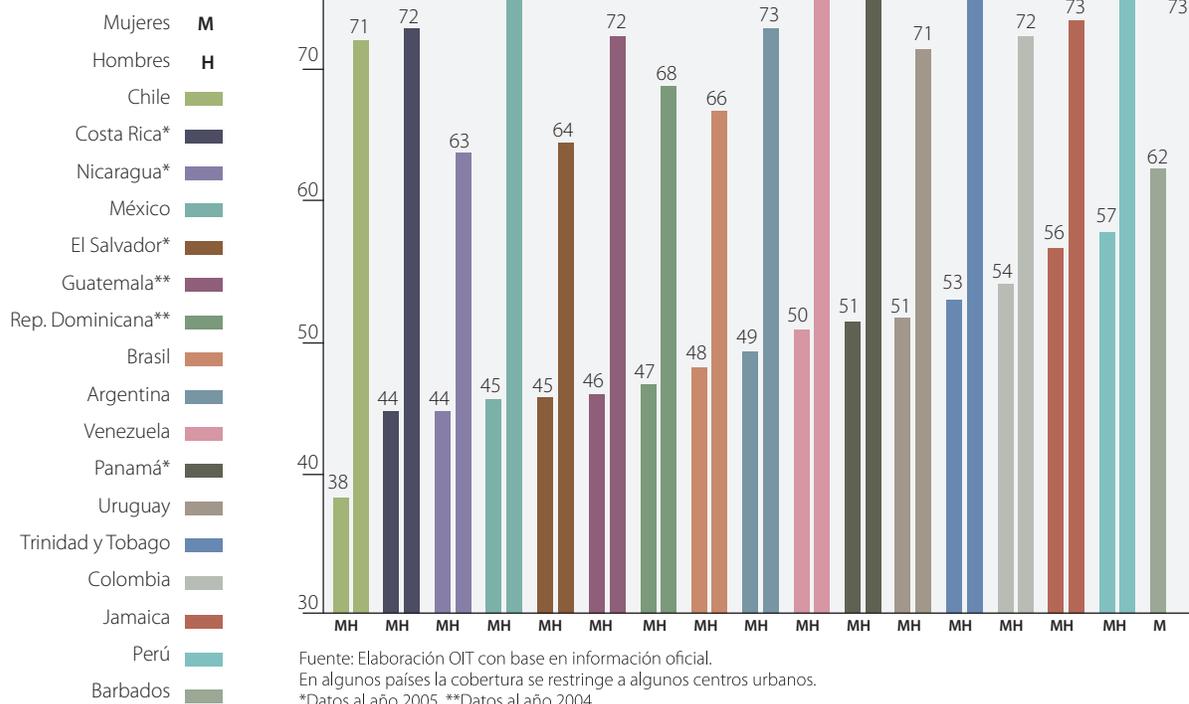
La disminución de las tasas de fecundidad y el acceso más igualitario a la educación han aumentado su disponibilidad de tiempo y mejorado sus credenciales para acceder a una actividad remunerada.

A su vez, las repetidas crisis económicas que los distintos países han experimentado son otro factor que ha impulsado la incorporación de segmentos de la población femenina al mercado de trabajo, como una forma de alivio de la pobreza de sus hogares. Ese último aspecto explica también el hecho de que un porcentaje significativo de las mujeres que se insertan al mercado de trabajo en las últimas dos décadas lo hacen en ocupaciones informales y en ocasiones bajo esquemas de baja a nula protección social, condiciones salariales y otros.

También contribuye al aumento de la participación femenina el surgimiento de nuevas oportunidades de trabajo que se abren especialmente para las mujeres, como son los casos de la agricultura de exportación y el de la industria maquiladora.

La OIT realizó un diagnóstico en países latinoamericanos en el año 2006, donde se evidencia que la tasa de participación de mujeres en América Latina era de 51.7% mientras que para los hombres hay un ligero descenso de dos puntos porcentuales, 73%.

Tasa de participación por sexo en la región. Tres primeros trimestres. 2006



Recientemente, en marzo de 2010 la OIT presentó en Ginebra el estudio *Women in labour markets: Measuring progress and identifying challenges* (p.3) el cual confirma las cifras del 2006:

- La tasa de actividad de la mano de obra femenina aumentó de 50,2 a 51,7 por ciento entre 1980 y 2008, mientras que la tasa de actividad de la mano de obra masculina bajó de 82,0 a 77,7 por ciento. Como resultado, la brecha entre mujeres y hombres en la tasa de actividad de la mano de obra disminuyó de 32 a 26 puntos porcentuales.
- De todas las personas empleadas en el mundo, el 40 por ciento son mujeres. Esta proporción no ha cambiado en los últimos 10 años (a nivel mundial)
- Todas las regiones salvo dos –Europa Central y del Sudeste (no-UE), y los países de la Comunidad de Estados Independientes (CEI) y Asia del Este– registraron aumentos en la tasa de actividad

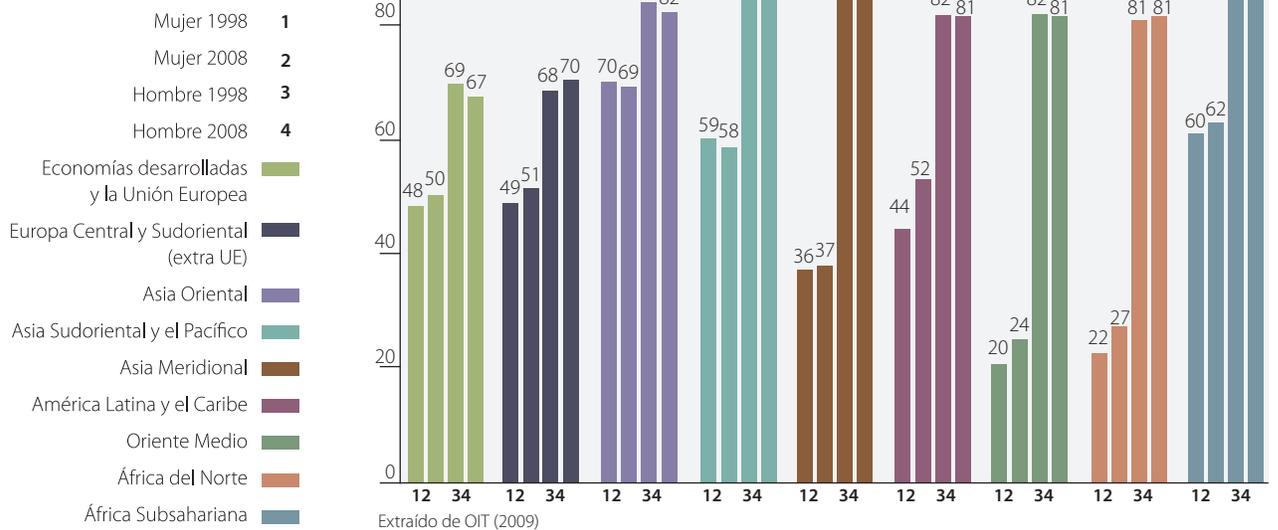
de la mano de obra femenina. Los mayores incrementos se vieron en América Latina y el Caribe. Sin embargo, en casi todas las regiones la tasa de aumento ha disminuido en años recientes. Los mayores aumentos en el número de mujeres económicamente activas se produjeron en la década del 80 y principios de los 90.

- Al mismo tiempo, el porcentaje de mujeres en empleo remunerado y asalariado creció de 42,8 por ciento en 1999 a 47,3 por ciento en 2009, mientras que el porcentaje de empleo vulnerable disminuyó de 55,9 a 51,2 por ciento.
- El informe muestra que existen tres áreas en las que persisten desequilibrios en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el mundo del trabajo. Primero, casi la mitad (48,4 por ciento) de la población femenina con más de 15 años permanece económicamente inactiva, comparado con el 22,3 por ciento de los hombres. En algunas regiones, todavía hay menos de 4 mujeres económicamente activas por cada 10 hombres activos. Segundo, las mujeres que quieren trabajar tienen más dificultades que los hombres a la hora de encontrar trabajo. Tercero, cuando las mujeres sí encuentran trabajo, reciben menores salarios y beneficios que los hombres en posiciones similares.
- El informe de la OIT dice que el impacto inicial de la crisis económica mundial se sintió en sectores donde hay más presencia de hombres, como las finanzas, la industria manufacturera y la construcción, pero que desde entonces el impacto se ha extendido a otros sectores –incluyendo los servicios– donde las mujeres tienden a predominar.
- La OIT calcula que la tasa de desempleo femenino a nivel mundial aumentó de 6,0 por ciento en 2007 a 7,0 por ciento en 2009, un poco más que la tasa masculina, que aumentó de 5,5 a 6,3 por ciento. Pero en cuatro de las nueve regiones, la tasa de desempleo masculino aumentó más que la femenina. En 2009, la tasa de desempleo femenina superó la tasa masculina en siete de las nueve regiones. En Medio Oriente y África del Norte, la diferencia fue de 7 puntos porcentuales.
- El informe también dice que si bien las trabajadoras y los trabajadores se ven afectados de la misma manera por la crisis en términos de pérdida de empleo, es posible que el verdadero impacto de género aún no haya llegado.

El aumento de las tasas de participación de las mujeres (en América Latina) no es el único cambio positivo que se observa en el mercado laboral en la presente década: también aumentan sus oportunidades de empleo, en un ritmo superior a las que se abren para los hombres. La ocupación femenina crece a una tasa anual de 4,1%, en tanto la masculina se incrementa en un 2,6% al año.

Otra tendencia que se destaca en la década es la disminución de la brecha de participación entre las mujeres pobres y las demás, claramente observada con relación al promedio regional y en 8 (Argentina, Brasil, Chile, Ecuador, México, Perú, Uruguay y Venezuela) de los 12 países considerados. Las excepciones son Honduras, Costa Rica, Colombia y Panamá. Sin embargo, incluso en esos, aunque la brecha no disminuya, aumenta significativamente la tasa de participación de las mujeres más pobres.

Relación empleo-población en los adultos, por sexo y región. 1998 y 2008* (%)



Conforme lo anteriormente señalado, las tasas de participación de las mujeres de bajos ingresos son, en América Latina, significativamente inferiores al promedio de la participación femenina. En 1998, correspondían a un 36,2%, mientras aquellas de ingresos medios eran de 48,3% y de altos de 55,4%. Pero esa diferencia se reduce significativamente en el período analizado. Lo anterior se explica por el hecho de que la tasa de crecimiento anual de la PEA de las mujeres de los estratos de bajos ingresos (6,2%) ha sido superior a las cifras observa-

El aumento de las tasas de participación de las mujeres (en América Latina) no es el único cambio positivo que se observa en el mercado laboral en la presente década: también aumentan sus oportunidades de empleo, en un ritmo superior a las que se abren para los hombres.

das para los estratos medio (4,7%) y alto (3,9%), lo que significa que el movimiento de entrada de las mujeres al mercado de trabajo fue significativamente más intenso entre las más pobres. Esa tendencia expresa la disminución de uno de los aspectos de la desigualdad que caracteriza la inserción laboral de las mujeres de distintos estratos de ingreso.

Sin embargo, como se analizará a continuación, esa desigualdad se mantiene con relación a varios otros indicadores. Por otro lado, a depender de las condiciones en que se da la inserción laboral de las mujeres de bajos ingresos (empleos de muy mala calidad, acompañados de la falta de apoyo para el cuidado infantil, por ejemplo) las consecuencias pueden ser negativas para su calidad de vida así como en el sentido de la reproducción de patrones muy inequitativos en las relaciones entre mujeres y hombres.

En este sentido, la inserción en el mercado de trabajo puede ser considerada un indicador de progreso laboral para las mujeres, en la medida en que cada vez se evidencia más la importancia de esa inserción para la mejoría del bienestar propio y de sus familias. (CINTEFOR, 2000)

La tasa de participación laboral de las mujeres difiere según el perfil del grupo específico del que se trate: es bastante menor entre las que tienen menos años de estudio y menores ingresos y aumenta en la medida en que mejoran esos dos factores.

Se reconoce la importancia del aporte de los ingresos laborales de las mujeres de más bajos ingresos para la superación de la situación de la pobreza de sus hogares. Es un hecho que sus tasas de participación laboral son significativamente inferiores a aquellas observadas en los grupos de ingresos medios y altos. Son las mujeres pobres las que encuentran mayores dificultades para insertarse en el mercado laboral, como consecuencia, entre otros factores, de enfrentar mayores obstáculos para delegar las responsabilidades domésticas, en particular el cuidado de los hijos.

En ese sentido, interesa examinar también el grado de equidad de los avances observados en ese terreno, o sea, cuál es el ritmo de aumento de la tasa de participación de las mujeres pobres en comparación con el promedio.

El ímpetu de la figura femenina por un mayor desarrollo laboral es notable, pero a pesar de tener esa iniciativa todavía es mucho menor la

cifra de mujeres empleadas en contraparte con los hombres. Si bien ha incrementado su participación en el ámbito laboral, es preciso conocer en qué sectores trabajan las mujeres y cuáles son sus condiciones de trabajo.

En la citada investigación realizada por OIT (2009) se encontró que:

Sólo una pequeña parte de las mujeres empleadas trabaja en la industria (18,3 % en 2008, frente al 26,6 % de los hombres); la gran mayoría lo hace en la agricultura y una proporción cada vez mayor en el sector servicios. En 2008, el sector servicios representaba el 46,3 % del total del empleo femenino, frente al 41,2 % del empleo masculino.

1.2 LA INCORPORACIÓN DE LA MUJER A LA INDUSTRIA

Las transformaciones experimentadas en la última década por la industria latinoamericana han producido cambios significativos en la magnitud y en la estructura del empleo generado por el sector.

El proceso de concentración industrial y el aumento de las empresas procesadoras de recursos naturales han incrementado la importancia relativa de las plantas intensivas en capital, en desmedro de las intensivas en mano de obra. La reestructuración del aparato productivo en ramas industriales intensivas en mano de obra (como calzado, vestuario, textiles, etc.) también se ha traducido en una reducción de la demanda por personal. Este efecto se ha visto acentuado como consecuencia del proceso de desverticalización³ productiva y la consecuente subcontratación de terceros (proveedores de partes, componentes y servicios), así como el aumento de los componentes importados. El resultado es una mayor productividad de la mano de obra y una fuerte reducción de la capacidad de absorción de empleo por el sector industrial. Esta situación incide en las oportunidades de empleo tanto de hombres como de mujeres; no obstante, la forma en que el impacto se

³ El concepto de desverticalización hace referencia a un cambio de modelo empresarial, en el que a diferencia del tradicional, de una empresa jerárquica y rígida, se opta por cambiar las relaciones interempresariales e intraempresariales. De tal manera que al interior de la empresa, la organización, el proceso de producción, el manejo de personal y otros, se vuelve plano; que busca relaciones y estructura flexible y horizontal. Por otro lado la desverticalización también se da entre las empresas, de hoy por hoy las empresas prefieren subcontratar a otras empresas en vez de ser parte de una larga cadena de empresas relacionadas con un mismo objeto productivo; con el fin de especializarse cada vez más. De esta manera entre diversas empresas todas se ven horizontales y no subordinadas.

traduce entre ellos y ellas es distinto, como se verá más adelante.

A pesar de la segmentación ocupacional de hombres y mujeres que persiste en el mercado de trabajo, confinando la gran mayoría de las mujeres a las ocupaciones menos valoradas de los sectores comercio y servicios, su presencia en la industria en América Latina no es irrelevante. En el contexto de los procesos de globalización y ajuste estructural, particularmente a partir de la diseminación de la industria maquiladora (primeramente en México y después en el Caribe y Centroamérica), ganan visibilidad fenómenos importantes de feminización de la fuerza de trabajo en algunos sectores industriales y agroindustriales (BENERÍA, 1993; VALDÉZ, 1991).

Ese fenómeno, así como los procesos de “masculinización” de la fuerza de trabajo que se vienen identificando más recientemente en algunos sectores de industria maquiladora (especialmente en México) reafirman la importancia de estudiar el trabajo femenino y las relaciones entre mujeres y hombres en el sector industrial, ya sea bajo su forma más visible (en las empresas grandes y formales, las “cabezas” de las cadenas productivas) o en sus formas muchas veces invisibles (en los diversos eslabones de las cadenas de subcontratación, que con frecuencia llegan hasta el trabajo industrial a domicilio).

Los datos de la CEPAL relativos a 12 países de América Latina (CEPAL, 1998), indican que, a mediados de los años 90, la participación de la mano de obra femenina en el total de la fuerza de trabajo industrial oscilaba entre un mínimo de 23% en Argentina y un máximo de 43,8% en Honduras. En cinco de esos países esa cifra variaba entre 23 y 30% (Argentina, Brasil, Venezuela, Chile y Panamá); en cuatro de ellos estaba entre 30 y 35% (México, Uruguay, Bolivia y Costa Rica), en los últimos dos era superior a 40% (Colombia y Honduras)

Además, si se compara los años 80 con los 90, se puede verificar que la participación de las mujeres en el total del empleo industrial aumentó en la mayoría de los países considerados (Colombia, Venezuela, México, Bolivia, Brasil, Costa Rica y Honduras), se mantuvo prácticamente igual en dos de ellos (Chile y Uruguay) y se redujo en sólo dos (Panamá y Argentina)

Eso podría estar indicando un proceso de feminización de la fuerza de trabajo industrial en 7 de los 12 países considerados y de masculinización en 3 de ellos. En Honduras, Colombia, Brasil y Bolivia, otro indicador que estaría apuntando en el mismo sentido sería la disminución

del diferencial en la proporción entre hombres y mujeres empleados/as en la industria en el mismo período.

Sin embargo, y a pesar del incremento evidente y considerable de la participación de las mujeres en el ámbito laboral, se reconoce que la pobreza y la desigualdad son fenómenos que aumentan y no han sido superados en la región latinoamericana. (ARRAIGADA, 2006) Precisamente son las mujeres quienes presentan una mayor proporción en situación de pobreza.

El concepto de pobreza ha ido cambiando a lo largo de las últimas décadas, incorporando además de los aspectos meramente materiales, otros elementos como por ejemplo los relacionados con la participación social, cívica y política; o el uso de tiempo para descanso y ocio, entre otros.

De tal manera que se ha demostrado que en la pobreza y en su superación existen factores multidimensionales, donde efectivamente el empleo y su remuneración tienen un papel importante, pero no agotan el concepto. Pobreza queda definida en su versión más amplia por los ingresos bajos o nulos; la falta de acceso a bienes y servicios provistos por el Estado, como seguridad social y salud, entre otros; la no propiedad de una vivienda y otro tipo de patrimonio; nulos o bajos niveles educativos y de capacitación, y la carencia de tiempo libre para actividades educativas, de recreación y descanso, todo lo cual se expresa en falta de redes familiares y sociales ya sea inexistentes o limitadas. (ARRAIGADA, 2006)

Sin duda al aumentar el número de dimensiones incluidas en el concepto de pobreza se diluye la especificidad de este concepto y su medición se vuelve más compleja. Sin embargo, dado el aumento de la presencia de la mujer en distintos ámbitos, es inevitable considerar su aportación para la superación de la pobreza.

1.3 EL APORTE DE LA MUJER A LA SUPERACIÓN DE LA POBREZA

La pobreza afecta de manera diferente a hombres y mujeres, aún cuando hay procesos comunes en la pobreza. Las mujeres presentan mayor vulnerabilidad⁴ para caer y permanecer en la pobreza. A dife-

4 La noción de vulnerabilidad se relaciona con dos dimensiones: una externa y objetiva, que se refiere a los riesgos externos a los que puede estar expuesta una persona, familia o

Muchas mujeres caen en la pobreza a consecuencia de una separación o un divorcio; cuando a falta de condiciones laborales dignas y de seguridad y protección social, el nacimiento de un hijo las obliga a restringir sus actividades laborales; después del accidente o minusvalidez de otro familiar y de las muchas otras contingencias que pueden ocurrir en el ámbito doméstico .

rencia de la dinámica de la pobreza masculina, relacionada básicamente con el trabajo, la pobreza femenina se vincula también de manera importante a la vida familiar. La falta de condiciones para la generación de ingresos de las mujeres las vuelve especialmente vulnerables, particularmente en determinadas etapas de su ciclo vital, tales como embarazo, lactancia, cuidado de niños pequeños y vejez.

La dinámica de la pobreza femenina se relaciona medularmente con las dificultades que impone la vida familiar al trabajo de las mujeres. Muchas mujeres caen en la pobreza a consecuencia de una separación o un divorcio; cuando a falta de condiciones laborales dignas y de seguridad y protección social, el nacimiento de un hijo las obliga a restringir sus actividades laborales; después del accidente o minusvalidez de otro familiar y de las muchas otras contingencias que pueden ocurrir en el ámbito doméstico.⁵

Reparar la situación y volver a la condición anterior de no-pobreza, en el caso de las mujeres, es más difícil que en el de los hombres, ya que depende de una serie de restricciones y limitaciones adicionales, debido a que de las condicionantes familiares recaen sobre las mujeres por ostentar la responsabilidad del ámbito doméstico. Por esta razón, la pobreza femenina tiende, además, a perdurar más tiempo.

Estas condicionantes familiares que inferen en las mujeres para la superación de la pobreza son factores ligados a la estructura y composición del hogar, presencia de niños y ancianos, ciclo de vida de la familia que adquieren una relevancia especial para las posibilidades de la mujer pobre de emprender una actividad económica.

El aumento de hogares con jefatura femenina es otro fenómeno asociado a la pobreza femenina.

grupo (mayor inestabilidad de los ingresos familiares, aumento de la precariedad en el mercado de trabajo reflejado en porcentajes crecientes de personas empleadas con contratos no permanentes, a tiempo parcial, sin contratos y sin seguridad social); y otra dimensión interna y subjetiva, que se refiere a la falta de recursos para enfrentar esos riesgos sin sufrir ciertas pérdidas. Este enfoque integra tres dimensiones centrales: los activos (físicos, financieros, de capital humano y social) que poseen individuos y comunidades; las estrategias de uso de esos activos, y el conjunto de oportunidades que ofrecen los mercados, el Estado y la sociedad (ARRAIGADA, 2006).

⁵ Conjunto de actividades realizadas en la esfera familiar, que contribuyan al bienestar de los otros. También consideradas del ámbito privado. Las cuales pueden ser remuneradas o no remuneradas, reproductivas o procreativas; voluntarias o en base a un acuerdo u oligatorias.

De acuerdo con Arraigada (2006), este fenómeno tiene su origen en ciertos cambios demográficos, tales como:

- Las migraciones temporales o definitivas de los hombres.
- La viudez femenina, el embarazo adolescente, el aumento de la maternidad en soltería, las separaciones y divorcios.
- Se menciona entre sus causas el debilitamiento de las relaciones familiares que regulaban las transferencias de ingreso de los hombres hacia sus esposas e hijos y las consecuencias sociales de la crisis económica y los programas de ajuste (ACOSTA, 1997 en ARRAIGADA, 2006).
- Los hogares con jefatura femenina se concentran en etapas avanzadas del ciclo familiar, presentan una mayor proporción de familias extendidas, son de menor tamaño y presentan mayor riesgo de ser pobres.
- Su mayor vulnerabilidad a la pobreza se deriva del carácter de sostén económico único o principal de la mujer. Y en la mayoría de las ocasiones sus ingresos son menores con respecto del obtenido por los hombres.⁶
- El incremento de padres ausentes, obliga a las mujeres a asumir las responsabilidades económicas sin dejar las domésticas.
- Una situación similar es la que viven las jóvenes madres adolescentes, incluso cuando permanecen junto al hogar de origen, ya que interrumpen sus estudios y proyectos de vida frente a esta nueva responsabilidad, aumentando así las probabilidades de transmisión intergeneracional de la pobreza.

El siguiente cuadro evidencia que los hogares con jefatura femenina están sobre representados entre los más pobres. En casi todos los países su participación entre los indigentes es superior al promedio del total de hogares y la situación es más grave en los países con una mayor presencia de hogares a cargo de mujeres.

⁶ Se ha calculado que, en América Latina, las mujeres necesitan en promedio cuatro años de estudio adicionales, para obtener el mismo ingreso promedio que los hombres (ARRAIGADA, 1998).

Porcentaje de hogares encabezados por mujeres en cada estrato de pobreza 1997

	TOTAL HOGARES	INDIGENTES	POBRES NO INDIGENTES	NO POBRES
Argentina	26	32	24	26
Brasil (1996)	24	24	22	24
Chile (1996)	23	29	22	23
Colombia	27	32	28	25
Costa Rica	27	51	36	24
El Salvador	30	36	33	28
Honduras	29	32	28	28
México (1996)	18	17	15	19
Nicaragua	37	41	36	33
Panamá	28	37	29	26
Rep. Dominicana	31	50	31	29
Venezuela	26	28	29	24

Fuente: CEPAL (Panorama Social 1998)

Las mujeres tienen una inserción laboral más baja que los hombres, tanto por las restricciones que le imponen sus responsabilidades en el hogar como por las barreras socio-culturales que enfrentan en el mercado de trabajo. Además, la tasa de participación laboral de la mujer está asociada al nivel socioeconómico: las mujeres pobres tienen tasas de actividad sensiblemente menores que las mujeres pertenecientes a hogares no pobres.

Hay circunstancias que dificultan el desempeño laboral de las mujeres pertenecientes a hogares con menores niveles de ingreso:

- Menor nivel de educación, mayor número de hijos, menores posibilidades de contar con servicios de apoyo al trabajo doméstico y un ambiente valórico menos favorable al trabajo remunerado de la mujer, entre otros elementos.
- Tienen, además, mayores limitaciones en el acceso a recursos productivos y crédito, se concentran en ocupaciones más desprotegidas y con menor nivel de organización social, por lo que tienen menos posibilidades de hacer valer sus derechos.
- A esto se agrega la falta de servicios públicos y privados para el apoyo a responsabilidades familiares (MARINAKIS, 1999). A pesar de estas dificultades para insertarse y permanecer en el mercado de trabajo, la tasa de participación laboral de las mujeres pertenecientes al estrato de ingresos más bajo está creciendo a una mayor velocidad que el resto, tal como se observa en el cuadro.

La importancia del ingreso de la mujer en el bienestar familiar es inne-

gable y la mayor tasa de participación femenina ha sido un importante factor de reducción de pobreza. Ha tenido también un efecto clave en el bienestar de los miembros del hogar, ya que de acuerdo a diversos estudios, la mujer tiende a destinar sus ingresos a su familia en mayor proporción que a otros gastos.

Reconociendo la importancia del ingreso de la mujer en el bienestar de la familia, especialmente de las familias pobres, es necesario también observar los efectos del trabajo femenino en la condición de la mujer.

Los efectos de la creciente incorporación laboral de las mujeres son complejos y múltiples. Desde un punto de vista subjetivo, las mujeres valoran trabajar. Un estudio realizado en Chile a una muestra de mujeres trabajadoras, mostró que menos del 20% quisiera dedicarse “solamente a la casa” si tuviera el problema económico resuelto. No es sólo el ingreso lo que lleva a las mujeres a trabajar, sino también la posibilidad de independencia y diversificación de las relaciones sociales (HENRÍQUEZ, 1993). Al mismo tiempo, la mayor capacidad de las mujeres de generar y controlar sus propios ingresos, así como capacidad de respuesta a derechos y obligaciones de índole social y cívico. Pero dado que el incremento en la participación laboral de la mujer no ha sido acompañado de una redistribución de las actividades domésticas o del ámbito privado, se impacta, cuando menos, en una saturación de trabajo que abarca todo el día, con jornadas de trabajo que anulan el tiempo libre y su correspondiente efecto e impacto en la calidad de vida.

Si como hemos dicho, de acuerdo con los conceptos diferentes de pobreza, se incluyen tópicos referentes al respeto, a la dignidad y los derechos o disposición de tiempo libre, entre otros; entonces podemos afirmar que la no distribución de los deberes domésticos al interior de la familia constituye un rasgo constitutivo de la pobreza.

Por otro lado, las mujeres pertenecientes a hogares pobres enfrentan mayores dificultades y alternativas menos atractivas para insertarse laboralmente, en comparación con las mujeres de estratos socioeconómicos más altos. Una de las razones estriba en la educación; tanto por su nivel de escolaridad, como por el difícil acceso a fuentes de educación no formal, y también por la falta de capacitación técnica y de desarrollo de habilidades para el trabajo; esta últimas correspondientes también a las condiciones en las que las mujeres se insertan en el mercado laboral.

De acuerdo con los conceptos diferentes de pobreza, se incluyen tópicos referentes al respeto, a la dignidad y los derechos o disposición de tiempo libre, entre otros; entonces podemos afirmar que la no distribución de los deberes domésticos al interior de la familia constituye un rasgo constitutivo de la pobreza.

Eso significa que los resultados de la creciente participación laboral de la mujer en su bienestar dependen en buena medida de las condiciones en las cuales ejerce el trabajo, tanto en el mercado laboral, como en el realizado en el ámbito del hogar.

El aporte de sus ingresos a la superación de la pobreza y el bienestar de su familia es crucial, y ayuda a explicar una importante proporción de la reducción de la pobreza, en los países en que esto ha ocurrido. (CINTEFOR, 2000)

1.4 MUJER EN LA POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA: A NIVEL NACIONAL Y ESTATAL

La actividad principal que realiza la población en edad de trabajar⁷ suele clasificarse en dos grandes categorías: la primera es la desempeñada por la población económicamente activa (PEA), que incluye tanto a los que se encuentran ocupados y reciben una remuneración por su trabajo como los desocupados, ya sea porque están cesantes o buscando empleo por primera vez.

La segunda categoría comprende a la población económicamente inactiva (PEI) o población no económicamente activa (PNEA), a la que pertenecen las personas que no están buscando trabajo remunerado y no reciben remuneración por la actividad que realizan. Integran este grupo las personas que se dedican principalmente al estudio o a los quehaceres del hogar,⁸ así como también a los incapacitados, jubilados y los que viven del producto de sus rentas.

De acuerdo con lo anterior, las estadísticas trimestrales de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para el primer trimestre de 2010, el 54.9% de la PEA son hombres y 45.1% mujeres; y en el caso de la PEI las proporciones se invierten, 16.8% hombres y 83.1% las mujeres. (www.stps.gob.mx)

Las ocupaciones describen las actividades concretas que realizan las personas insertas en los mercados de trabajo, y gracias a ellas, es posible conocer el tipo de tareas específicas que desempeñan hom-

⁷ Para la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) la edad es de 14 años y más.

⁸ Esta es la definición estándar que se utiliza para clasificar y diferenciar a la población económicamente activa de la inactiva. Más adelante se analizarán las consecuencias de incorporar las responsabilidades familiares como actividades no cuantificables y con un impacto directo en la economía.

bres y mujeres en los procesos de producción o en la prestación de servicios.

La estructura ocupacional de la población masculina difiere de la población femenina. En 2005, 21 de cada 100 hombres ocupados son agricultores y 20 de cada 100 se desempeñan como artesanos y obreros.

En cambio, del total de mujeres dedicadas al mercado laboral: 21.5% son comerciantes, vendedoras y dependientas; 14.2% artesanas y obreras; 12.4% oficinistas; 11.1% se desempeñan como trabajadoras domésticas fuera de su hogar y 10.2% laboran como empleadas en servicios.

Cabe destacar que son muy pocas la mujeres en los rubros de operadoras de maquinaria agropecuaria, administradoras agropecuarias, mayores y operadoras de transporte, dado que dichas ocupaciones son típicamente masculinas. Agrupando todas las actividades en seis rubros: profesionistas, técnicos y trabajadores del arte; trabajadores de la educación; funcionarios y directivos de los sectores público, privado y social; trabajadores en actividades agrícolas, ganaderas, silvícolas y de caza y pesca; trabajadores industriales, artesanos y ayudantes y conductores y ayudantes de conductores de maquinaria móvil y medios de transporte los datos son los que se muestra en la siguiente tabla:

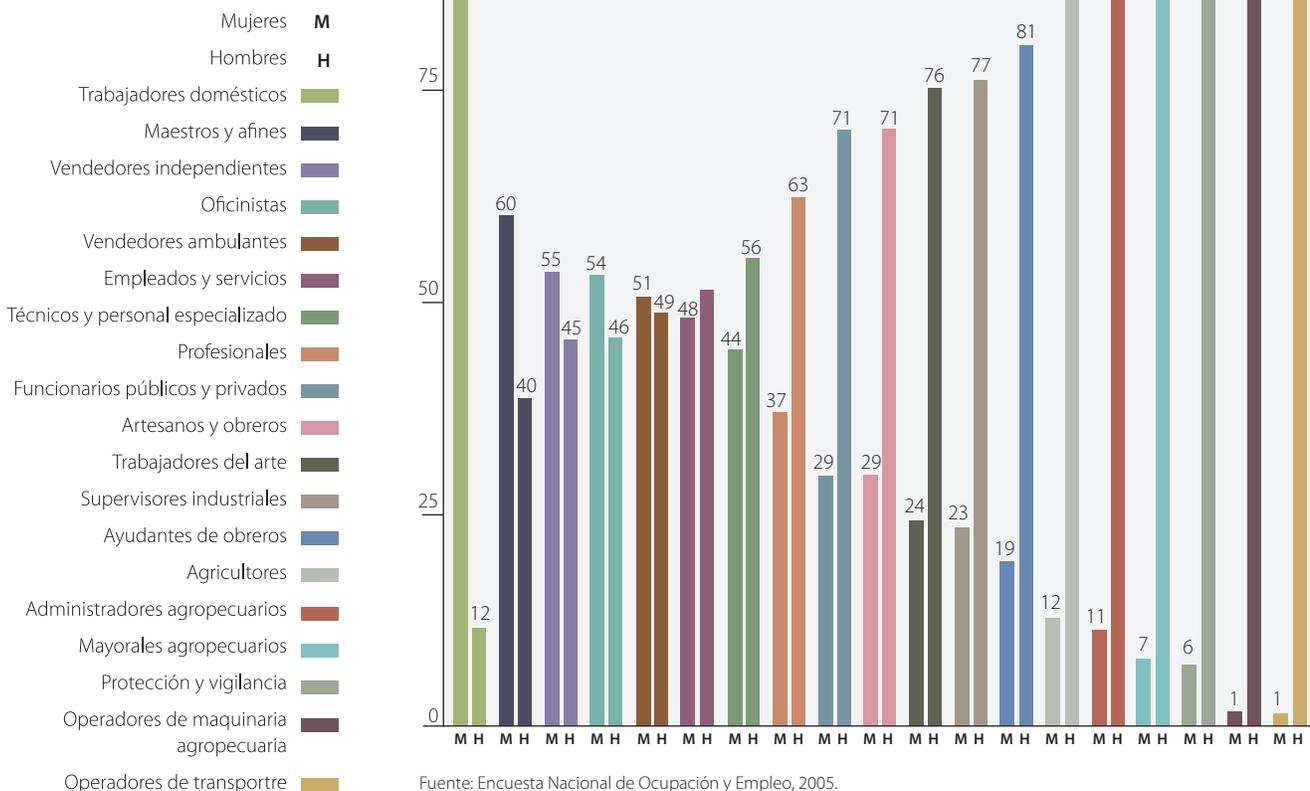
Grupos de ocupación

	TOTAL	Profesionistas, técnicos y trabajadores del arte	Trabajadores de la educación	Funcionarios y directivos de los sectores público, privado y social	Trabajadores en actividades agrícolas, ganaderas, silvícolas y de caza y pesca	Conductores y ayudantes de conductores de maquinaria móvil y medios de transporte
Mujeres	10 838 143	1 251 785	1 020 586	172 816	171 970	8 280
Hombres	18 129 772	1 488 239	618 573	387 172	1 983 578	1 679 284

Elaboración propia con datos de INEGI, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo del 1er Trimestre de 2010.

Las ocupaciones típicamente femeninas; es decir, en donde la presencia femenina es mayor son: las trabajadoras domésticas (88.55%), las maestras y afines (60.9%), vendedoras dependientes (54.1%), oficinistas (53.8%) y vendedoras ambulantes (51%); por su parte, las ocupaciones típicamente masculinas corresponden a: operadores de transporte (99.4%), operadores de maquinaria agropecuaria (99.2%), protección y vigilancia (93.8%), mayores agropecuarios (93.5%) y administradores agropecuarios (89.4%).

Porcentaje de población ocupada por ocupación principal según sexo 2005



El análisis de la segregación ocupacional⁹ por entidad federativa aporta elementos que evidencian la existencia de una mayor segregación hacia las mujeres en los estados predominantes agrícolas y de menor desarrollo económico, como es el caso de Guerrero, Chiapas, Tabasco, Veracruz, Nayarit, entre otros.

De acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, la población ocupada según su relación con los medios de producción y con la propiedad de los bienes y servicios generados se clasifica en: empleadores, trabajadores por su cuenta, trabajadores subordinados y remunerados, trabajadores sin pago y otros trabajadores.

Las diferencias entre hombres y mujeres en la estructura organizacional del trabajo son considerables, en el 2005: 64.3% de las mujeres

⁹ Lo que significa que la mayoría de los trabajadores del mundo desempeñan ocupaciones que el anterior dato permite considerar "femeninas" o "masculinas".

ocupadas son subordinadas y remuneradas, lo que significa que en su trabajo responden ante una instancia superior por lo cual reciben un pago, es decir, son trabajadoras remuneradas; 22.7% trabajan por su cuenta; 11% son trabajadoras no remuneradas, sobre todo familiares de trabajadores por cuenta propia (a los que auxilian en su trabajo); y únicamente 2% son empleadoras.

El nivel de relación subordinada y remunerada es el mismo en los hombres, 64 %; en el resto de las posiciones se observan diferencias: 24.3% de los hombres ocupados son trabajadores por su cuenta; 6.2% son empleadores; y 5.5% son trabajadores sin pago.

Aunque la mayoría de la población es asalariada, se observan diferencias importantes por sexo entre las diversas posiciones: de los 1.9 millones de empleadores 84% son varones, al igual que 65% de los 9.8 millones de trabajadores por su cuenta. En cambio, la proporción de mujeres es más de la mitad (53.5%) en la categoría de trabajadores sin pago.

POSICIÓN EN LA OCUPACIÓN	HOMBRES		MUJERES	
	TOTAL	PORCENTAJE	TOTAL	PORCENTAJE
Total	26 213 188	100.0	15 107 614	100.0
Empleadores	1 617 113	6.2	307 729	2.0
Trabajadores por su cuenta	6 362 906	24.3	3 422 617	22.7
Trabajadores subordinados y remunerados *	16 790 010	64.0	9 719 185	64.3
Trabajadores sin pago	1 441 403	5.5	1 657 412	11.0
Otros trabajadores	1 757	0.0	671	0.0

* Corresponde a los trabajadores asalariados y a los trabajadores con percepciones no salariales.
Fuente: INEGI, STPS. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2005. Segundo trimestre.

La diversificación de actividades económicas y la existencia de mercados de trabajo desarrollados, proporcionan un espectro amplio de posibilidades para que los hombres y las mujeres participen en la producción de bienes y servicios destinados al mercado.

En la medida en que las mujeres y los hombres participan en un mayor número de ocupaciones y cada vez van siendo menos los espacios en donde predomina alguno de los sexos, la segregación ocupacional tiende a reducirse.

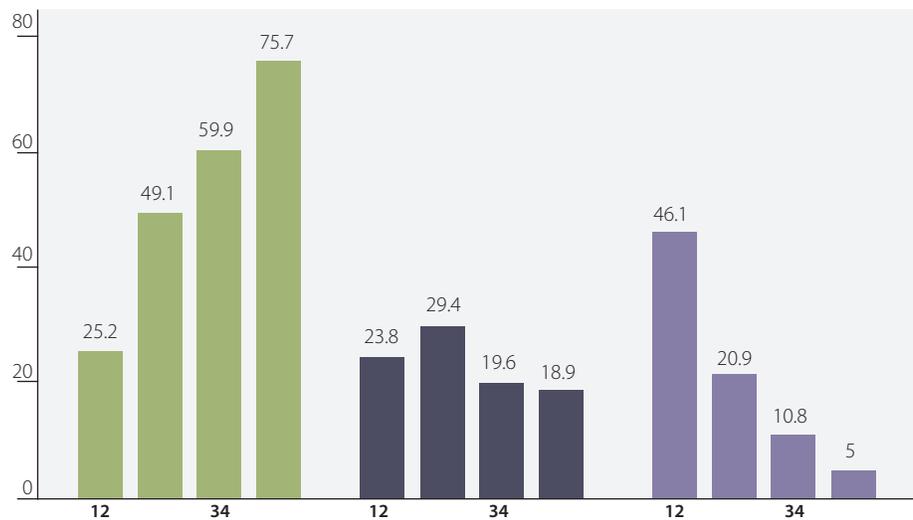
En la población ocupada, el índice de segregación ocupacional es de 0.181, es decir, se necesita un cambio de 18.1% entre las ocupaciones que realizan los hombres o entre las desempeñadas por las mujeres para lograr equidad ocupacional.

En las últimas tres décadas la importancia de la ocupación en el sector primario disminuyó de manera importante tanto en los hombres como en la mujeres; en ellos pasó de 46.1% en 1970 a 20.9% en 2005, siendo la disminución de 25.2 puntos porcentuales; en las mujeres la participación en las actividades agropecuarias en 1970 era de 10.8%, ubicándose en el 2005 en 5%, con una caída de 5.8 puntos porcentuales en el período.

Como contrapartida, el sector del comercio y los servicios presenta un incremento importante, al pasar de 59.9% las mujeres en 1970 a 75.7% en 2005 y los hombres de 25.2% a 49.1% en el mismo período; es decir, en el período 16 mujeres más de cada 100 se insertaron en el comercio y los servicios, incremento que en los hombres fue mayor dado que 24 más de cada 100 actualmente se ocupan en el sector terciario.

Distribución porcentual de la población ocupada por sexo según sector de actividad económica. 1970 y 2005

- Hombres 1970 1
- Hombres 2005 2
- Mujeres 1970 3
- Mujeres 2005 4
- Terciario
- Secundario
- Primario



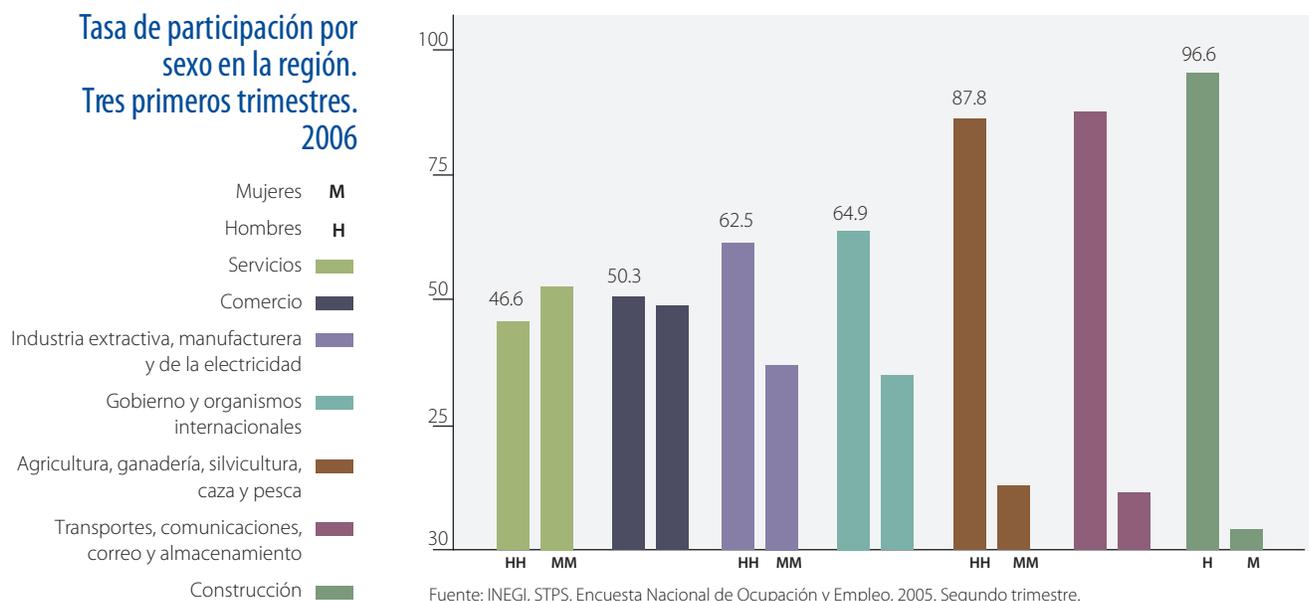
*No se graficó a la población que no especificó el sector de actividad económica, que representa 4.9% en los hombres y 9.7% en las mujeres para 1970, y 0.6% y 0.4% para 2005, respectivamente.

Fuente: DGE. IX Censo General de Población, 1970. INEGI, STPS. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2005. Segundo Trimestre.

La participación de las mujeres se da principalmente en el sector terciario de la economía. Además, el porcentaje de mujeres insertas en el comercio y los servicios muestra una tendencia ascendente a medida que el tamaño de localidad crece; así, de 53.8% en las localidades rurales pasa a 82.1% en las localidades urbanas de 100 mil y más habitantes, alcanzando un nivel de 72% y 79% en las localidades de 2 500 a menos de 15 mil y de 15 mil a menos de 100 mil habitantes, en cada caso.

En el 2005, la población ocupada femenina del país se concentra en los servicios (43.2%), el comercio (26.6%) y la industria (18.2%). Por su

parte, 21.8% de la población ocupada masculina trabaja en los servicios, 20.9% en el sector primario realizando actividades agropecuarias, 17.4% en la industria y 15.7 en actividades comerciales. Al comparar la inserción económica femenina con la masculina en cada una de las ramas de actividad económica las diferencias son considerables.



El sector primario comprende las actividades económicas relacionadas con la agricultura, ganadería, silvicultura, caza y pesca. En este sector labora uno de cada cinco hombres ocupados y sólo cinco de cada cien mujeres ocupadas del país; es decir, 20.9% de los hombres y 5 % de las mujeres. (INEGI 2005) Un hecho ampliamente estudiado es que las mujeres participan en muchas de las tareas del ámbito agropecuario; sin embargo, muchas de estas tareas se consideran extensión del trabajo en casa para consumo privado, lo que contribuye a que no se cuantifique adecuadamente la participación de las mujeres en este sector.

En el sector secundario se ubican todas las actividades relacionadas con la industria extractiva, manufactura, generación de electricidad y construcción. Este sector es responsable de la producción de los bienes manufactureros que demanda la población y concentra 29.4% de los hombres ocupados y 18.9% de las mujeres ocupadas en el país (INEGI, 2005)

El sector terciario, conocido como el comercio y los servicios, concentra la mayor parte de la población ocupada del país; 75.7% del total de las mujeres ocupadas y 49.1% de los hombres laboran en este sector.

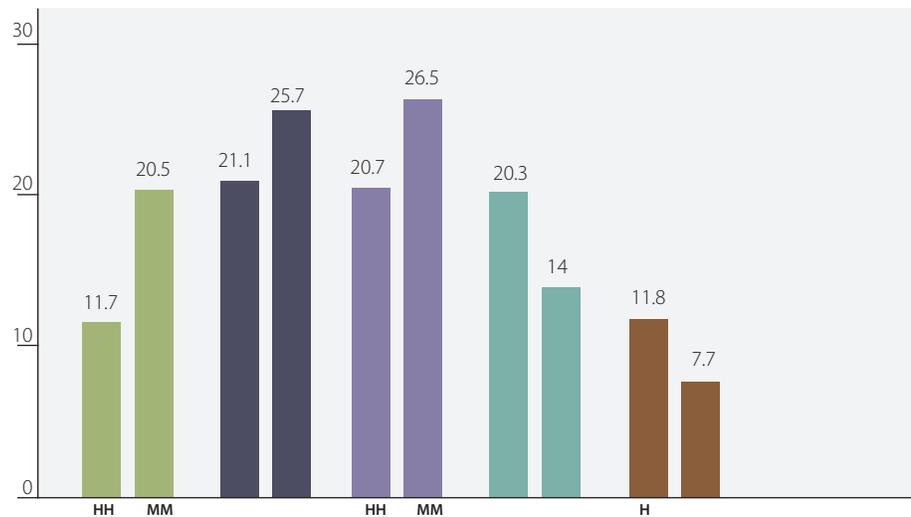
Datos relativos a los ingresos que reciben los hombres y las mujeres por su trabajo muestran que a medida que el nivel de ingreso aumenta, el porcentaje de mujeres es menor comparado con el de los hombres; cabe señalar que 32.8% de los hombres y 46.2% de las mujeres reciben mensualmente ingreso que no rebasan los dos salarios mínimos.

En el 2005, el porcentaje de hombres que gana menos de un salario mínimo mensual, equivalente a 1 362 pesos (promedio aritméticos de las tres zonas salariales), es de 11.7 %; en cambio, el porcentaje de mujeres que percibe tal ingreso es de 20.5 %.

El porcentaje de hombres y mujeres que ganan de uno a dos salarios mínimos mensualmente, representa 21.1% y 25.7% en cada caso. En dos a tres salarios mínimos se encuentran 20.7% de los hombres y 16.5% de las mujeres ocupadas más de tres y hasta cinco salarios mínimos lo reciben 20.3% y 14% de hombres y mujeres, respectivamente; y con ingresos superiores a cinco salarios mínimos están 11.8% de los hombres y 7.7% de las mujeres. Las mujeres ocupadas que no reciben ingresos por su trabajo son 11 de cada 100 y 9 de cada 100 hombres se encuentran en la misma situación.

Distribución porcentual de la población ocupada por sexo según nivel de ingreso* según sexo. 2005

- Hombres **H**
- Mujeres **M**
- Hasta 1sm
- Más de 1sm hasta 2sm
- Más de 2sm hasta 3sm
- Más de 3sm hasta 5sm
- Más de 5sm
- No recibe ingreso



sm= Salario Mínimo

*No se graficó la población que no especificó su nivel de ingreso; que representa 5.9% en los hombres y 4.4% en las mujeres.

Fuente: INEGI, STPS. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2005. Segundo trimestre.

La porción que representa la mediana del ingreso de las mujeres respecto al de los hombres, en puestos de trabajo iguales, medida que permite conocer las ocupaciones en que existen diferencias en los ingresos que reciben los hombres y mujeres. En promedio las mujeres reciben un ingreso 7% menor que sus pares varones. Por grupos de

ocupación se observa que sólo en los técnicos y personal especializado, el ingreso mediano de las mujeres es mayor que el de los hombres.

En cambio, en diez grupos de ocupación, el ingreso mediano de los hombres es superior al de las mujeres: las oficinistas, las empleadas en servicios, las maestras, las trabajadoras, las domésticas, las funcionarias públicas, las ayudantes de obreros, las profesionistas, las comerciantes y dependientas, las artesanas y obreras, y las supervisoras industriales, ganan entre 5% y 41.9% menos que los hombres.

La mayor inequidad según con la mediana del ingreso corresponde a los supervisores industriales, ocupación típicamente masculina en que el ingreso medio de las mujeres es de 41.9% menor al de los hombres.

Mediana del ingreso por trabajadora de la población ocupada por entidad federativa y sexo. 2005

ENTIDAD FEDERATIVA	HOMBRES	MUJERES	DIFERENCIA MUJERES-HOMBRES
Estados Unidos Mexicanos	16.7	15.5	-1.2
Aguascalientes	17.4	16.7	-0.8
Baja California	25.0	20.1	-4.9
Baja California Sur	22.2	21.5	-0.7
Campeche	12.5	12.5	0.0
Coahuila de Zaragoza	18.0	17.8	-0.2
Colima	18.3	16.0	-2.3
Chiapas	7.4	8.3	0.9
Chihuahua	20.0	16.7	-3.3
DF	20.0	20.0	0.0
Durango	14.7	15.0	0.3
Guanajuato	16.7	14.9	-1.8
Guerrero	15.5	12.5	-3.0
Hidalgo	14.0	12.5	-1.5
Jalisco	20.0	16.7	-3.3
México	16.7	16.3	-0.4
Michoacán de Ocampo	16.7	14.0	-2.7
Morelos	16.1	13.6	-2.5
Nayarit	15.6	14.3	-1.3
Nuevo León	22.7	20.1	-2.6
Oaxaca	12.5	9.7	-2.8
Puebla	13.1	11.7	-1.4
Querétaro de Arteaga	18.8	16.7	-2.1
Quintana Roo	19.6	17.4	-2.2
San Luis Potosí	13.7	13.6	0.0
Sinaloa	17.6	16.7	-0.9
Sonora	17.9	16.7	1.2
Tabasco	12.5	14.5	2.0
Tamaulipas	18.2	16.3	-1.9
Tlaxcala	13.7	12.5	-1.2
Veracruz de Ignacio de la Llave	12.9	11.2	-1.7
Yucatán	12.5	12.2	-0.3
Zacatecas	14.6	14.3	-0.3

Las mujeres participan en muchas de las tareas del ámbito agropecuario; sin embargo, muchas de estas tareas se consideran extensión del trabajo en casa para consumo privado, lo que contribuye a que no se cuantifique adecuadamente la participación de las mujeres en este sector.

La discriminación salarial muestra que las mujeres reciben un menor salario que los hombres dentro de un mismo puesto de trabajo, en el que ambos tienen la misma calificación y laboran igual número de horas. La calificación medida a través de la escolaridad representa el parámetro central para determinar la situación salarial de hombres y mujeres.

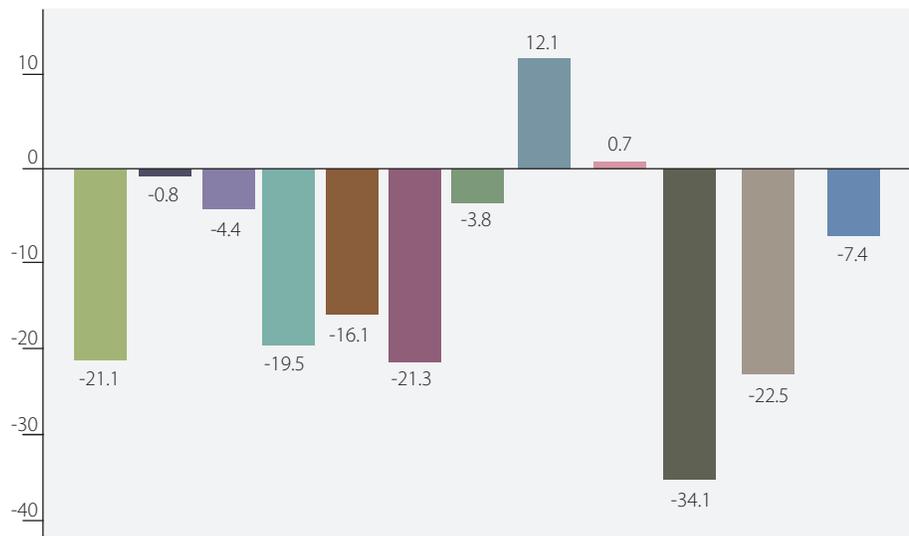
El valor del índice de discriminación salarial¹⁰ indica la magnitud de cambio que debe realizarse en el salario de las mujeres para lograr la equidad salarial. Cuando el valor del índice es negativo, indica en qué proporción hay que aumentar el salario de las mujeres; cuando es igual a cero, existe equidad salarial entre mujeres y hombres; y cuando es positivo, el salario de las mujeres debe disminuirse en la proporción que marca el índice.

En promedio, el salario que se les paga a las mujeres por su trabajo debe incrementarse en 7.4% para lograr la equidad salarial.

En nueve de los once grupos de ocupación presentados existe discriminación salarial hacia las mujeres, por lo que para alcanzar la equidad salarial, la remuneración de las trabajadoras debe aumentarse entre 0.8% y 34.1%.

Índice de discriminación salarial por grupos de ocupación principal. 2005

- Profesionales
- Técnicos y personal especializado
- Maestros y afines
- Funcionarios públicos y privados
- Oficinistas
- Vendedores dependientes
- Empleados en servicios
- Trabajadores domésticos
- Supervisores industriales
- Artesanos y obreros
- Ayudantes de obreros
- Total

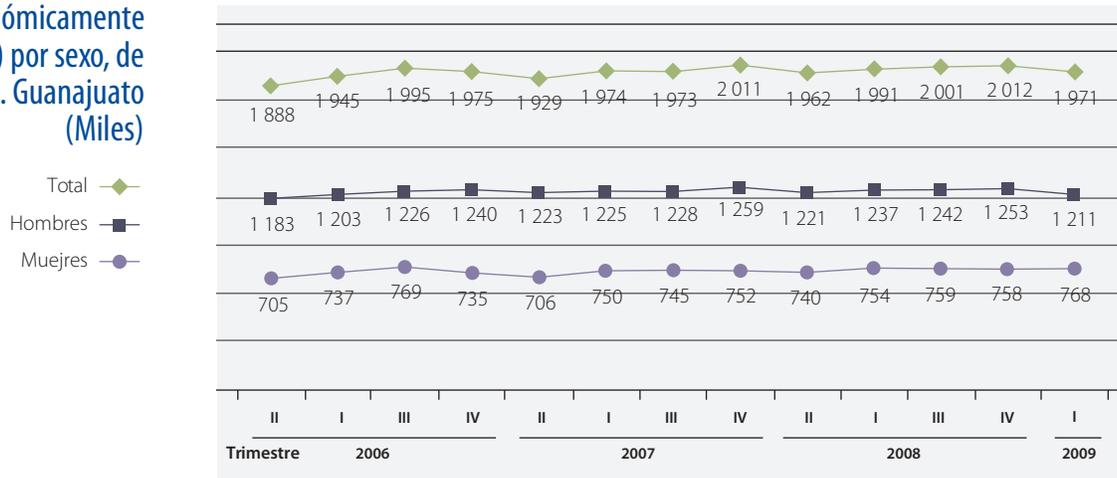


*Los grupos de ocupación principal siguientes no presentan: operadores de maquinaria agropecuaria, operadores de transporte, mayores agropecuarios, administradores agropecuarios, agricultores, protección y vigilancia, trabajadores del arte y vendedores ambulantes; debido a que el tamaño de la muestra es insuficiente para obtener este indicador. Fuente: INEGI, STPS. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2005. Segundo trimestre. Base de datos.

10 El índice se obtiene dividiendo el salario por hora que ganan las mujeres y los hombres, menos el promedio de escolaridad de las mujeres y los hombres; entre la relación del salario por hora que ganan las mujeres y los hombres, multiplicado por cien.

En lo referente al Estado de Guanajuato se muestra una gráfica sobre la población económicamente activa comprendiendo los años 2006 a 2009 proporcionada por el Sistema Estatal de Información para la Planeación (2009).

Población económicamente activa (PEA) por sexo, de 2006 a 2009. Guanajuato (Miles)

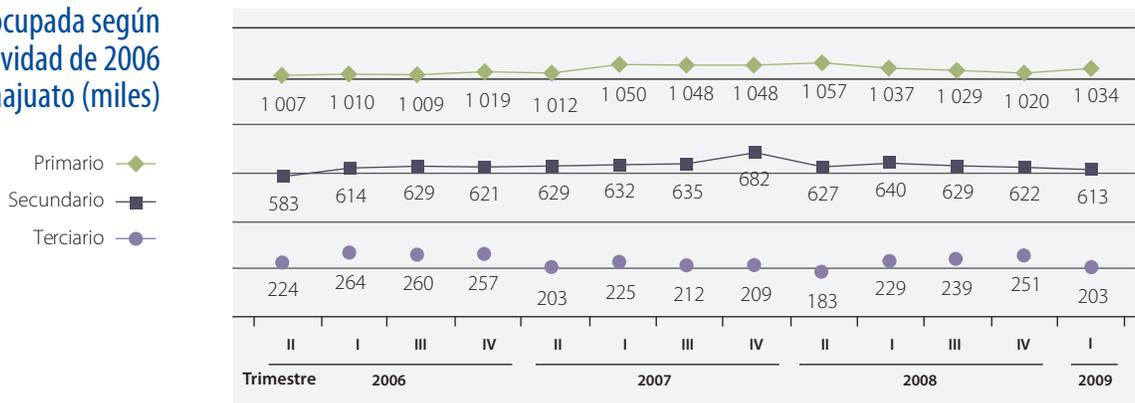


Extraído de: SEIP (29009)

Se puede apreciar que en el sector dedicado al comercio y los servicios (terciario) concentra más de la mitad de la población ocupada en el estado (55.7%), le sigue el secundario donde laboran 33 de cada 100 ocupados y en último lugar se ubica el sector primario, concentrando 10.9% de la población ocupada, y 0.4% del total se ubica en el grupo no especificado (SEIP, 2009).

Por otro lado a nivel nacional, el sector terciario concentra 61.9% de los ocupados, el secundario 24.6% y el primario 12.7 por ciento. En este caso, el grupo correspondiente al no especificado equivale al 0.7% del total (SEIP, 2009).

Población ocupada según sector de actividad de 2006 a 2009. Guanajuato (miles)



Extraído de: SEIP (29009)

En un contexto más específico sobre actividades laborales a las cuales se dedican las mujeres y el porcentaje que ocupan dentro del sector industrial se puede observar que es menor al profesado por los hombres, como se muestra en la siguiente grafica.

**Ocupación.
Segundo Trimestre de 2009
(Personas)**

CONCEPTO	NACIONAL			GUANAJUATO			PARTICIPACIÓN B/A (%)
	Total (A)	Hombres	Mujeres	Total (A)	Hombres	Mujeres	
Ocupados por rama económica	43 344 281	62.5%	37.5%	1 886 732	60.6%	39.4%	4.4
Actividades agropecuarias	5 644 808	90.2%	9.8%	223 462	86.6%	13.4%	4.0
Industria Manufacturera	6 478 158	62.6%	37.4%	440 687	64.1%	35.9%	6.8
Industria extractiva y electricidad	426 037	84.4%	15.6%	10 491	85%	15%	2.5
Construcción	3 517 847	96.8%	3.2%	140 324	98.3%	1.7%	4.0
Comercio	8 616 580	48.7%	51.3%	413 019	45.7%	54.3%	4.8
Transportes y comunicaciones	2 261 077	87.9%	12.1%	67 309	85.9%	14.1%	3.0
Otros servicios	13 815 055	45.8%	54.2%	518 845	43.7%	56.3%	3.8
Gobierno y organismos internacionales	2 277 143	63.9%	36.1%	66 726	66%	34%	2.9
No especificado	307 576	68.3%	31.7%	5 869	52.5%	47.5%	1.9
Ocupados por nivel de ingreso	43 344 281	62.5%	37.5%	1 886 732	60.6%	39.4%	4.4
No recibe ingresos	3 608 910	57.6%	42.4%	146 378	49.9%	50.1%	4.1
Menos de un SM	5 282 910	47.6%	52.7%	262 530	45.7%	54.3%	5.0
De 1 a 2 SM	9 963 502	56.6%	43.4%	439 647	48.4%	51.6%	4.4
De 2 a 5 SM	16 270 162	68.8%	31.2%	691 714	71.5%	28.5%	4.3
De 5 a 10 SM	3 589 963	69.9%	30.1%	123 210	73.1%	26.9%	3.4
Más de 10 SM	1 026 617	76.2%	23.8%	13 527	79.6%	20.4%	1.3
No especificado	3 602 458	66.4%	33.6%	209 726	67.6%	32.4%	5.8

Extraído de: SEIP (29009)

1.5 LA MUJER TRABAJADORA Y LA DINÁMICA FAMILIAR

Como se ha mencionado anteriormente para establecer las condiciones de trabajo en las que las mujeres se encuentran es necesario diagnosticar también el papel que juega en la familia y por ende sus realidades en éste ámbito.

De acuerdo con las estimaciones del Consejo Nacional de Población (CONAPO, 2005), el país contaba con 103.1 millones de habitantes.¹¹ De los cuales, el 51.3% son mujeres y el 48.7% hombres.

La mortalidad, la fecundidad y la tasa de crecimiento se encuentran en descenso desde hace más de treinta años y la población mexicana

¹¹ La cifra corresponde a los resultados preliminares del II Censo de Población y Vivienda 2005 (INEGI, 2006)

se dirige hacia la última etapa de la transición demográfica. La disminución de la tasa de crecimiento natural ha sido muy significativa, por ejemplo en 2001 el incremento neto disminuye a menos de 1.4 millones de individuos y la tasa se reduce a 1.38% anual, en Guanajuato la tasa es de 1.3%. (INEGI, 2008)

Existen múltiples factores de orden social, económico, cultural, etc. que han condicionado la constitución y dinámica de las familias y los hogares; para analizarlos es necesario previamente establecer el marco conceptual con el que se trabajan las estadísticas en México.

Para efectos de estudio estadístico, el INEGI y otras instituciones relacionadas con tales análisis han optado por definir y diferenciar familia y hogar como: la familia es una instancia normada por las relaciones afectivas, consanguíneas y filiales; (INMUJERES, 2003, pág. 9)¹² en tanto que hogar es el conjunto de personas unidas o no por parentesco, que residen en la misma vivienda particular y se sostienen de un gasto o presupuesto común. En el caso de quienes comparten una misma vivienda y presupuesto distinto se cataloga en hogar principal y hogar adicional. (INEGI, 2005)

También se han diferenciado los hogares de acuerdo con la relación de parentesco existente entre el jefe de hogar y los demás miembros; dichas categorías son: Nuclear, constituido por un jefe y su cónyuge, un jefe y su cónyuge con hijos (estos últimos dos considerados hogar nuclear conyugal) o un jefe con hijos (hogar nuclear monoparental). Extenso, constituido por un hogar nuclear y alguna otra persona con otro parentesco o sin parentesco con el jefe. Unipersonal, formado por una sola persona (el jefe). De corresidentes, formado por un jefe y al menos otra persona sin relación consanguínea o legal con el jefe del hogar. (INEGI, 2005)

El hogar familiar es aquel que por lo menos uno de los miembros tiene relación de parentesco consanguíneo, putativo o de afinidad con el jefe del hogar (puede ser nuclear o extenso) mientras que el hogar no familiar es donde no hay lazos de parentesco y puede ser unipersonal o corresidentes. (INEGI, 2005)

En el año 2002, la población mexicana se agrupaba en 24.6 millones de familias, de las cuales el 70.2% eran nucleares, 22.4% extensas, 7.1%

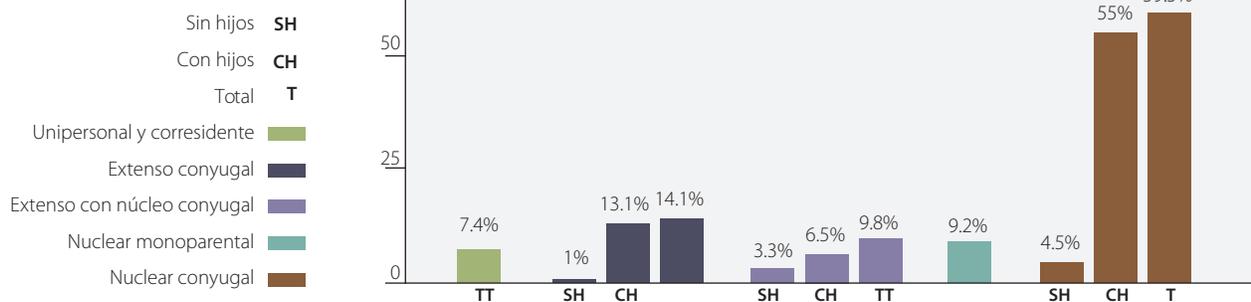
12 En el punto 2.2 de este trabajo, "Familia y responsabilidades familiares" se abunda sobre el concepto; el citado en este capítulo corresponde al aspecto estadístico.

unipersonales y .03% corresidentes. Entre las cuales; 79.9% son jefaturos por hombres y 20.1% por mujeres. (INEGI, 2005)¹³

CLASE DE HOGAR	TOTAL		JEFA		JEFE	
	Absolutos	Relativos	Absolutos	Relativos	Absolutos	Relativos
Total	24 650 169	100	4 937 420	100	19 712 749	100
Nucleares	17 310 240	70.2	2 270 497	46.0	15 039 743	76.3
Extensos	5 511 824	22.4	1 712 66	34.7	3 799 358	19.3
Unipersonales	1 755 969	7.1	919 771	18.6	836 198	4.2
Corresidentes	72 136	0.3	34 686	0.7	37 450	0.2

La siguiente gráfica detalla las mismas cifras en función al tipo de hogar y presencia de los hijos

Distribución porcentual de los hogares, por tipo de hogar y presencia de hijos. 2000

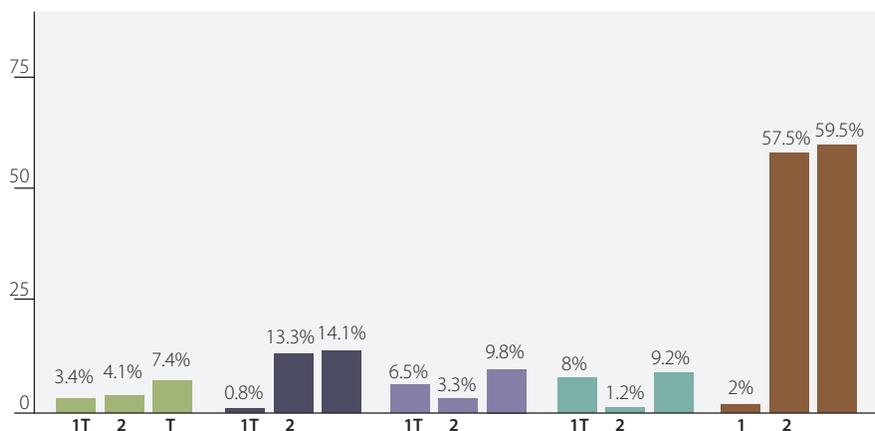
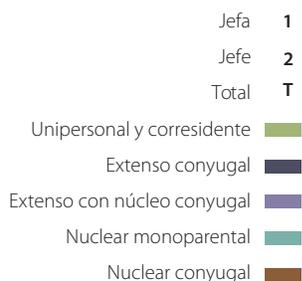


Fuente: INMUJERES, 2003.

Es importante advertir que en el caso unipersonal, todos corresponden a “sin hijos” y en el caso de monoparentalidad todos son “con hijos”. La proporción de estos últimos se compone mayoritariamente por mujeres jefas, así como en los hogares extensos no conyugales, como lo indica la siguiente gráfica

¹³ El documento citado del INEGI basa sus resultados en la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares, 2002. Estableciendo que los valores pueden estar afectados por el tamaño de la muestra. Los resultados del Censo 2000, muestran una muy ligera diferencia, que puede deberse al proceso demográfico de acuerdo con la temporalidad de ambas estadísticas. La variación nunca pasa del 1.5 porcentual.

Distribución porcentual de los hogares, por sexo del jefe y tipo de hogar. 2000



Fuente: INMUJERES, 2003.

De hecho, en el periodo 1990-2000, las familias encabezadas por mujeres incrementaron su número a un ritmo más intenso (5.1% anual) que las familias precedidas por hombres (2.7%). El número de familias nucleares con jefa creció 3.9% anual y prácticamente duplicó la velocidad de incremento de las dirigidas por hombres (2.1%).

Crecimiento 1990 - 2000 (promedio anual)

TOTAL DE HOGARES	JEFE	JEFA	TOTAL
Nucleares	2.1	3.9	2.4
Extensas	4.6	6.9	5.3
Total	2.7	5.1	3.1

Numeralida de la Familia en México, Diagnóstico de la Familia Mexicana, 2005.

En uno de cada cinco hogares se reconoce como jefe del hogar a una mujer. Los hogares comandados por una jefatura femenina albergan una población de 16.5 millones de personas, tienen en promedio 3.4 miembros por hogar, es decir, casi un integrante menos que los hogares con jefe varón. (DIF, 2005)

En los hogares donde la mujer es la jefa de hogar hay en promedio 1 niño (de 0 a 14 años), 1 joven (de 15 a 29 años), 1 adulto (de 30 a 59 años) y 0.4 ancianos (de 60 años y más); en hogares con jefe hombre hay 1.4 niños, 1.1 jóvenes, 1.5 adultos y 0.3 ancianos. (INEGI, 2005)

La distribución de los miembros del hogar por parentesco indica que la mayoría de ellos son hijos, independientemente del sexo del jefe. No obstante, hay mayor presencia de hijos en hogares cuyo jefe es varón.¹⁴

¹⁴ Algunos estudios han evidenciado cómo, las malas condiciones laborales en las que se encuentra una mujer al tener un hijo, esta realidad constituye un obstáculo para permanecer en su empleo.

Las mujeres jefas de familia representan el 29.8% de la población residente en hogares dirigidos por mujeres. Por el contrario, los jefes representan 23.1% de los miembros que viven en hogares con jefatura masculina.

En hogares con jefatura femenina casi no hay presencia de cónyuges y, en cambio, es importante la participación de los otros parientes (23.1%). La diferencia es evidente con respecto a los hogares con jefatura masculina, donde las cónyuges alcanzan 20.9% y los otros parientes 8.9% de la población correspondiente. (INEGI, 2005)

El ingreso promedio de todos los hogares disminuyó ligeramente de 1992 a 2000, pero se redujo la brecha de ingresos. Los hogares con mayor ingreso son los de corresidentes (66% arriba del promedio) y los de menor ingreso los unipersonales (30% abajo del promedio). (DIF, 2005)

Los hogares encabezados por mujeres tienen ingresos 16% menores que el promedio. Los ingresos de los hogares donde ambos cónyuges trabajan son 25% mayores que el promedio. (DIF, 2005) La brecha de ingresos disminuye en todos los tipos de hogares, excepto donde ninguno de los cónyuges trabaja.

Ingreso en los hogares

HOGARES	INGRESO PROMEDIO PONDERADO (EN SALARIOS MÍNIMOS)		BRECHA DE INGRESOS (CATEGORÍA MAYOR ENTRE MENOR)	
	1992	2000	1992	2000
Total de hogares	4.5	4.4	22.7	20.3
Familiar	4.6	4.5	21.9	19.7
No familiar	3.1	3.3	36.4	32.0
Nuclear	4.5	4.5	22.5	19.4
Extenso	5.1	4.6	21.2	20.0
Corresidentes	5.0	7.3	40.3	31.2
Unipersonal	3.0	3.1	34.7	32.8
Jefe	4.6	4.6	22.1	20.0
Jefa	4.1	3.7	23.8	19.0
Solo el jefe trabaja	4.3	4.2	23.9	21.5
Jefe y cónyuge trabajan	5.9	5.5	19.9	17.9
Sólo cónyuge trabaja	4.3	4.6	20.6	16.7
Ninguno de los dos cónyuges trabajan	4.2	4.3	14.5	25.0

Encuesta Nacional de Ingresos y gastos de los hogares en 2000 (DIF, 2005)
Nota: En esta estadística "trabaja" se refiere a que obtiene remuneración por su trabajo.

Además de la diferencia de ingresos entre jefas y jefes de familia, también hay una distinción entre las principales ocupaciones.

Las jefas que trabajan se ubican principalmente en las siguientes ocupaciones: comerciantes y agentes de ventas (18.2%), obreras y artesanas (16.3%), trabajadoras en servicios domésticos (14.9%), trabajadoras en servicios personales (11.6%) y jefas de departamento y trabajadoras de apoyo en la administración (9.7%). En estas ocupaciones se encuentra 70.7% del total de ocupadas. Los jefes son principalmente obreros y artesanos (27.6%) y trabajadores en actividades agropecuarias (21.3%).

OCUPACIÓN	JEFA	JEFA
Profesionistas	2.4	3.3
Técnicos	3.2	2.4
Trabajadores de la educación	3.8	2.5
Trabajadores del arte	0.4	0.6
Funcionarios y directivos	2.1	3.4
Trabajadores en actividades agropecuarias	8.1	21.3
Jefes y supervisores	1.0	2.6
Obreros y artesanos	16.3	27.6
Ayudantes y peones en el proceso de producción industrial	1.4	6.3
Jefes de departamento y trabajadores de apoyo en la administración	9.7	6.1
Comerciantes y agentes de ventas	18.2	10.3
Vendedores ambulantes	6.6	3.7
Trabajadores en servicios profesionales	11.6	5.1
Trabajadores en servicios domésticos	14.9	1.2
Trabajadores en servicios de protección y vigilancia	0.3	3.6

Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares, 2002.

1.5.1 Familia en Guanajuato

La población en el estado de Guanajuato asciende a 4 millones 893 mil 812 personas, de las cuales 52.4% son mujeres y 47.6% hombres. (SIIEG)

La población femenina reproductiva es uno de los principales componentes para el análisis de la fecundidad. En Guanajuato 73.7% de las mujeres tienen por lo menos 12 años, indicador superior en 2.6 unidades porcentuales al correspondiente al año 2000. Por otra parte, el porcentaje de población femenina del estado que tiene entre 15 y 49 años pasó de 51.4 en 2000 a 52.4% en 2005 (INEGI, 2008); lo cual significa un mayor número de mujeres con posibilidades de concebir un hijo.

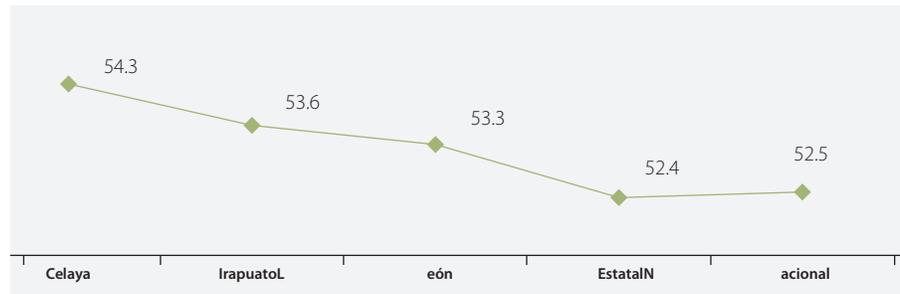
Los porcentajes estatales tanto de población femenina de 12 y más años como de mujeres de 15 a 49 años, presentan similitudes con los calculados para el país. En el caso de las mujeres de 12 años y más, éstas equivalen a 74.1% de las mujeres del país; en Guanajuato suman

73.7 por ciento. En lo que se refiere a las mujeres de 15 a 49 años, el porcentaje es de 52.5 en el país y de 52.4% en la entidad. (INEGI, 2008)

Celaya, Salamanca, Guanajuato, Uriangato, Irapuato y León registran los porcentajes más altos de mujeres de entre 15 y 49 años. Además, todos estos municipios superan en más de una unidad porcentual las cifras correspondientes al estado y al país, misma que son de 52.4 y 52.5 puntos porcentuales, respectivamente. (INEGI, 2008)

Municipios con mayor y menor porcentaje de mujeres de 15 a 49 años, 2005

Municipios con mayor y menor porcentaje de mujeres de 15 a 49 años, 2005



Como puede observarse en la siguiente tabla el promedio de hijos por mujer en Guanajuato pasó de 2.89 en el 2000 a 2.71 en el 2005.

Promedio de hijos nacidos vivos de las mujeres de 12 y más años, por grupos quincenales. 2000 y 2005.

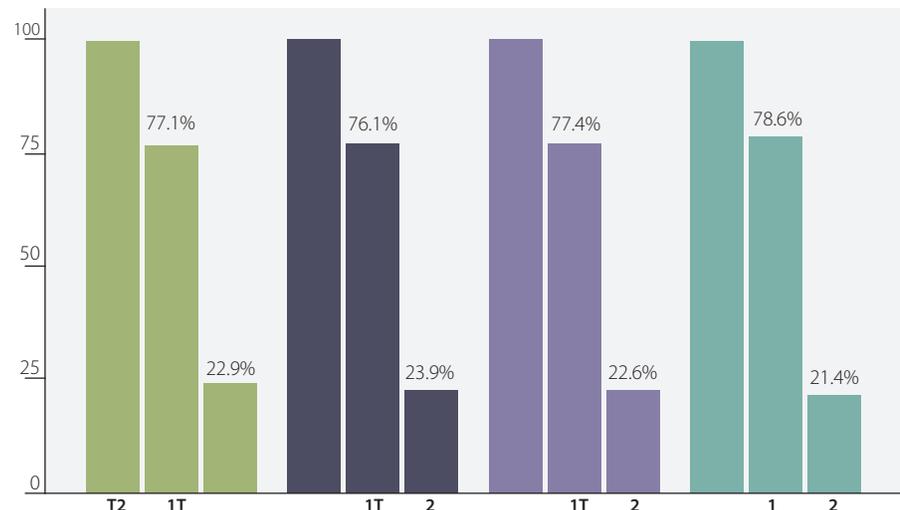
AÑO	PROMEDIO GENERAL	GRUPOS DE EDAD								
		12-14	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50+
2000	2.89	NS	0.13	0.78	1.72	2.78	3.72	4.57	5.31	7.11
2005	2.71	NS	0.13	0.74	1.55	2.35	3.07	3.78	4.43	6.39

NS= No significativo
II Censo de Población y Vivienda 2005 (INEGI, 2008)

En el estado de Guanajuato existen 1,105,564 hogares; en Celaya 99,502, en León 282,304 y en Irapuato 106,110.

Distribución porcentual de los hogares, por tipo de hogar y presencia de hijos. 2000

Total de hogares T
 Jefe 1
 Jefa 2
 Estatal
 Celaya
 Irapuato
 León



Elaboración propia a partir de cifras del IPLANEG, 2005.

Podemos concluir alrededor del tema de las nuevas dinámicas familiares que:

- Se ha incrementado el número de jefaturas femeninas de hogar y en la mayoría de los casos corresponde a familias en la que está ausente el varón. Cuando hay hombre en el hogar, difícilmente la jefatura recae en la mujer.
- El número de hijos ha descendido de manera considerable, de tal forma que las mujeres jefas de promedio sólo tienen un hijo menor de 12 años.
- Las jefas de familia reciben un ingreso considerablemente menor a los jefes de familia.
- Las áreas de ocupación laboral de las mujeres jefas están relacionadas con comercio, obreras-artesanas y trabajadoras domésticas.

Además de ello, existen algunas otras consideraciones de suma importancia para comprender integralmente las nuevas dinámicas familiares, estas son: el cambio generacional, menos niños, más tercera edad (y el papel que estos últimos juegan al interior de las familias); el crecimiento de las familias monoparentales, especialmente madres solteras y madres adolescentes y por último el fenómeno migratorio.

1.5.2 Cambio generacional: menos niños más tercera edad

Dentro de las nuevas dinámicas familiares resulta importante destacar algunas realidades que intervienen directamente en ellas, tales como los cambios generacionales, la migración, entre otros. Se abordará en primera instancia el cambio generacional.

El promedio de hijos por mujer se redujo a menos de la mitad entre 1970 (5.87) y 1995 (2.82), en el 2001 es menor a 2.4. La población de mujeres en edades fértiles se incrementó más del doble (10.4 en 1970 a 24.2 millones en 1995) sin embargo esta cifra va siendo menos lenta, para el año 2001 se incrementó a 27.7 millones. (UNFRA y GTZ., 2007)

El grupo poblacional que está creciendo de forma acelerada desde hace quince años es el de los adultos mayores (de 60 años o más).

Actualmente, de acuerdo con estimaciones del CONAPO, residen en México 8.2 millones de personas de 60 años a más años, en 2040 se espera que sean 22.2 millones y para la mitad de del siglo se espera alrededor de 36.2 millones. En 2005 la proporción de adultos mayores era de 7.7% sobre el total de la población, se estima que en 2030 sea de 17.5 y para 2050 el 28%. El proceso de envejecimiento demográfico en el país ocurrirá en un lapso bastante menor al observado en países más desarrollados, cabe agregar que en un contexto socioeconómico menos favorable (UNFRA y GTZ., 2007).

Por ello el estudio de las nuevas dinámicas familiares implica incorporar una mirada más profunda hacia el sector de la tercera edad.

En términos objetivos se llega a la vejez a la edad de 60 años, sin embargo, en términos subjetivos la vejez no está determinada por la edad cronológica sino por la habilidad funcional. En este sentido, el análisis del rol que desempeñan los adultos mayores en un hogar debiera estudiarse bajo dos perspectivas: los adultos mayores que requieren de cuidados y los que no.

En el caso de los hombres, más de la mitad de quienes tienen de 60 a 64 años continúa trabajando, los de 80 lo hace uno de cada cuatro, aunque sus ingresos son reducidos o nulos. Según CONAPO 2005, una cuarta parte de los adultos mayores de 60 años que trabaja no percibe un sueldo y el resto percibe solo entre uno y dos salarios mínimos. (GRIJALVA, ZÚÑIGA, & ZUPO, 2007) Y aunque el número de adultas mayores incorporadas al sistema productivo es menor (20 de cada 100) se sabe que el 80% de todos los adultos mayores desempeñan actividades en el sector informal. (UNFRA y GTZ., 2007)

De acuerdo con informes del INEGI, el 30% de ancianos se encuentran en condición de morbilidad, es decir, con algún padecimiento o enfermedad. Sin embargo, sólo uno de cada diez tiene una condición física o mental que le impide desarrollar sus actividades diarias. (UNFRA y GTZ., 2007) El descenso de las tasas de mortalidad y el aumento de la esperanza de vida; aunado a las evidencias de su participación económica u estatus de ocupación nos llevan a considerar que existe aproximadamente un 20% de la adultos mayores que son dependientes tanto de cuidados como económicamente (GRIJALVA, ZÚÑIGA, & ZUPO, 2007).

De acuerdo con el estudio que realizan Grijalva, Zúñiga y Zupo, con base a estadísticas del INEGI, fuera de este 20% de adultos mayores

dependientes, los hombres en la mayoría pueden considerarse auto-suficientes e incluso proveedores de recursos; mientras que la auto-suficiencia de las mujeres es relativa en los arreglos donde viven solas o en compañía de otras personas más jóvenes y son dependientes cuando viven solas con otro adulto mayor o con más personas y otro adulto mayor.

En la siguiente tabla se puede observar como existe una tasa considerable de personas mayores con participación económica.

Tasa neta de participación económica de la población de 60 años y más por grupos quinquenales de edad y según sexo

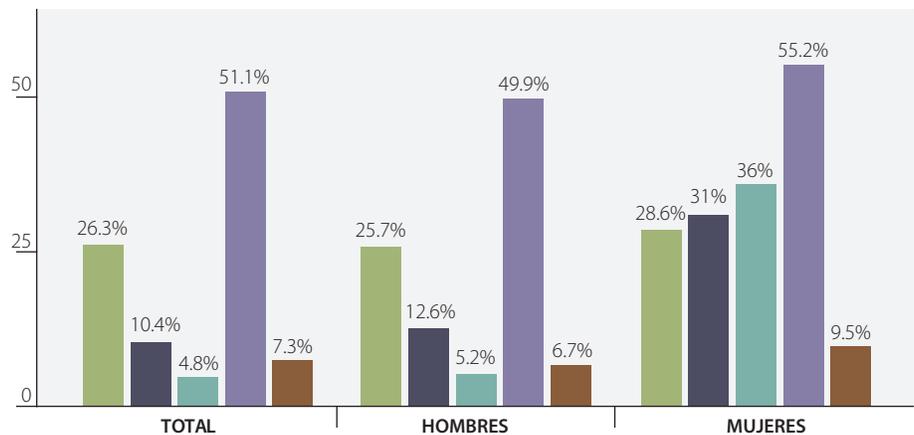
GRUPOS QUINQUENALES DE EDAD	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
Total	36.5	56.8	19.1
60-64 años	50.7	74.8	29.1
65-69 años	40.1	61.9	20.9
70-74 años	31.9	51.4	15.2
75-79 años	24.9	40.0	12.3
80 años y más	13.9	25.5	5.2

Encuesta Nacional de Empleo 2004, Segundo bimestre. UNFRA y GTZ, 2007.

Sin embargo, se observa también una diferencia importante entre las mujeres y los hombres, de hecho, la mayoría de las primeras trabajan en condiciones adversas ya que por lo regular se encuentran en el sector informal. Tal como se evidencia en las siguientes gráficas.

Distribución de los adultos mayores ocupados por situación en el trabajo y por sexo. 2000

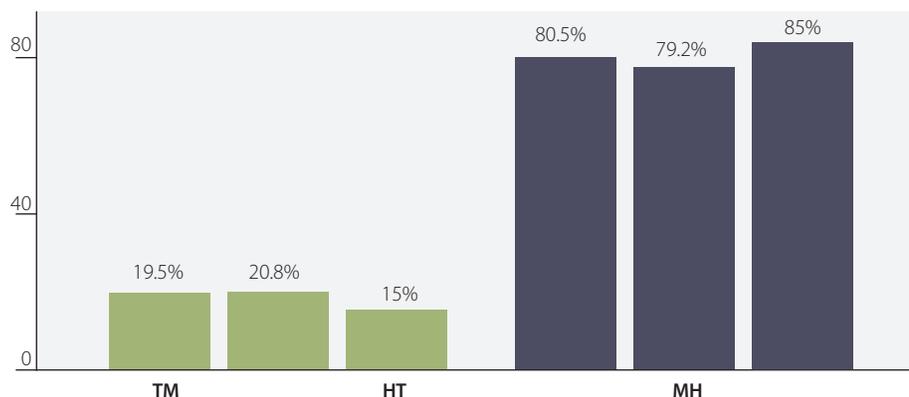
- Empleados u obreros
- Jornaleros o peones
- Patrones
- Por su cuenta
- Sin pago



UNFRA Y GTZ, 2007

Tipo de ocupación de los adultos mayores por sexo. 2000.

Total T
Mujeres M
Hombres H
Formal ■
Informal ■



UNFRA Y GTZ, 2007

Otro aspecto a analizar con respecto a las personas de la tercera edad es el de la jefatura de hogares.

Uno de cada diez hogares jefaturado por hombres está a cargo de una persona mayor a 65 años de edad, mientras la proporción se duplica para las mujeres: en dos de cada 10 hogares jefaturados por una mujer, ésta cuenta con más de 65 años. (INMUJERES, 2003)

La siguiente tabla sobre distribución de las personas que viven solas, por sexo, grupo de edad y estado conyugal, evidencia como la cifra mayor de hombres que viven solos corresponde a jóvenes menores de 30 años, solteros; mientras que para mujeres que viven solas es de mayores de 60 años, viudas; a nivel nacional.

SEXO	EDAD	SOLTERO	UNIDO	DIVORCIADO	VIUDO	TOTAL	
						RELATIVO	ABSOLUTO
Hombres		46.4	11.2	23.9	18.5	100	732 851
	-30 años	87.2	5.6	6.8	0.4	100	148 027
	30-59 años	47.4	14.1	32.2	6.3	100	344 003
	60 años +	19.5	10.6	22.7	47.2	100	236 342
Mujeres		29.4	5.1	15.7	49.9	100	663 706
	-30 años	84.4	8.7	5.7	1.2	100	69 587
	30-59 años	40.8	7.6	27.1	24.5	100	212 338
	60 años +	12.9	3.0	11.2	72.9	100	374 903
Total		38.3	8.3	20.0	33.4	100	1 396 557
	-30 años	86.3	6.6	6.4	0.7	100	217 614
	30-59 años	44.9	11.9	30.2	13.3	100	556 341
	60 años +	15.4	5.9	15.6	63.0	100	611 245

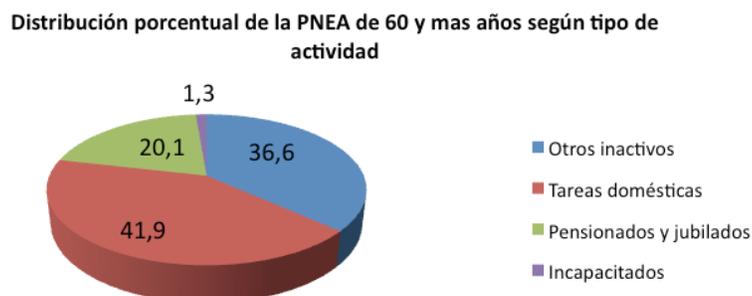
INMUJERES, 2003.

Estos datos evidencian nuevamente una situación inequitativa, mientras los hombres que viven solos son jóvenes la mayoría de las mujeres que viven solas son mayores de 60 años.

De lo anteriormente expuesto se puede concluir que hay personas de la tercera edad que no pueden ser consideradas dependientes económicamente ni de cuidados, ya que en muchos casos cuentan con un ingreso, aunque sea del ámbito informal y en otros ellos mismos constituyen la cabeza del hogar.

En la *Encuesta de uso de tiempo 2002* (INEGI) se evidencia como inclusive las personas de la tercera edad, especialmente las mujeres aunque trabajen extradomésticamente siguen atendiendo sus deberes domésticos. Ello refleja que la situación que las madres trabajadoras presentan, las mayores de 60 años también padecen las dobles jornadas laborales, aunque en menor medida.

Finalmente, la población no económicamente activa (PNEA) de 60 años y más, representa 16.6% de la registrada a nivel nacional. De la PNEA de personas de edad, 69 de cada 100 son mujeres; la gráfica siguiente presenta la distribución porcentual de la PNEA de 60 años y más por tipo de actividad no económica.

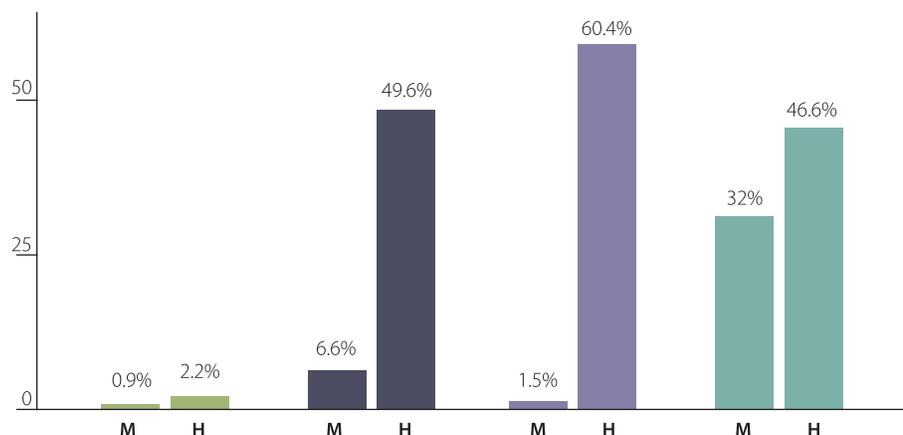


Encuesta nacional de Empleo y Ocupación 2004. Segundo trimestre.

Por sexo, la distribución según el tipo de actividad no económica presenta diferencias notables, uno de cada 100 varones de edad avanzada realiza quehaceres del hogar por 60 de cada 100 mujeres, la gráfica siguiente muestra la distribución porcentual por sexo.

Distribución porcentual de la PNEA de 60 años y más por sexo, según tipo de actividad no económica.

Mujeres **M**
 Hombres **H**
 Incapacitados
 Pensionados y jubilados
 Tareas domésticas
 Otros inactivos



De acuerdo con la *Encuesta de uso de tiempo*, dentro de las tareas domésticas se incluyó igualmente el cuidado de los niños que, en el caso de los adultos mayores, implica nietos. El resultado: más del 7% del tiempo de las abuelas se dedica al cuidado de niños (nietos). (INEGI, 2002)

El índice en aumento de esperanza de vida, de participación económica de mujeres mayores y el descenso de la mortalidad, así como los resultados en las encuestas de tiempo nos permiten concluir que:

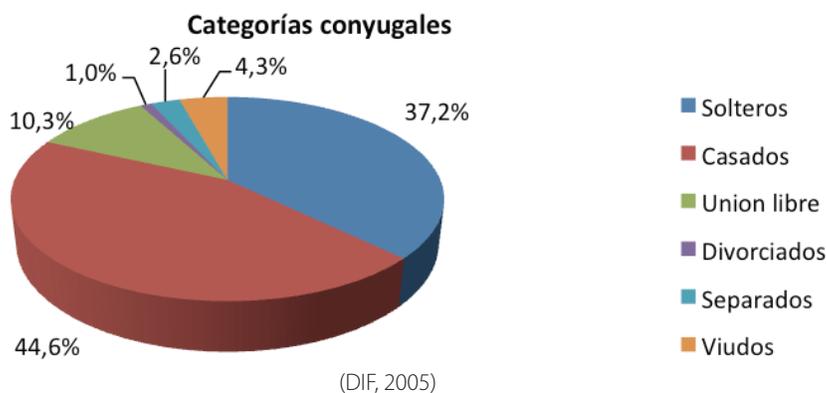
- No todas las personas de la tercera edad pueden considerarse dependientes, muchos son proveedores, tanto económicamente como de cuidados de los nietos; especialmente las mujeres.
- La ocupación en el ámbito informal por parte de las mujeres mayores de 60 años permite destinar un número de horas mayor al cuidado de los nietos y de otras tareas domésticas.
- La mayoría de las madres trabajadoras encuentran apoyo en sus madres para el cuidado de sus hijos y esta tendencia va a la alta, ya que se encuentra directamente relacionado con la edad de las hijas–madres (adolescentes y jóvenes especialmente)
- Estas adultas mayores, aunque no están imposibilitadas para atender sus hogares y el cuidado de los nietos, ya no cuentan con las energías de las mujeres jóvenes, inclusive un porcentaje mayor al 30% vive con algún padecimiento o enfermedad.
- El otro porcentaje de adultos mayores que si se pueden ubicar dentro de los dependientes, constituye un grupo de atención para las mujeres, que en la mayoría de los casos, ofrecen este cuidado.

Desafortunadamente no existen estudios estadísticos que profundicen en este tema, sin embargo es evidente que la cobertura de servicios de guardería es insuficiente, como también lo es el salario de las mujeres trabajadoras como para pagar por servicios de cuidado. Algunos países como España, reportan que el 70% de sus adultos mayores están al cuidado de sus nietos, por lo que se puede prever que la situación en México vaya en aumento.

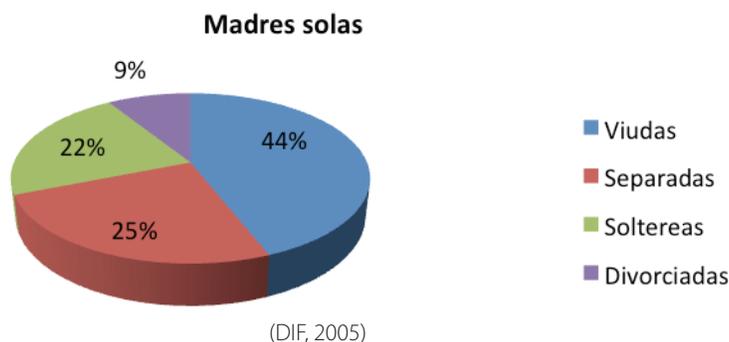
1.5.3 Hogares monoparentales

El siguiente rasgo característico de las nuevas dinámicas familiares a analizar son los hogares monoparentales, como podrá observarse a continuación es una de las realidades que tienen mayor impacto en el análisis de la condición y posición de las mujeres trabajadoras.

En el año 2000, 40% de los separados, 38% de los divorciados y 66% de las madres solteras vivían con sus padres u otro familiar; el 70% de los viudos era jefes de familia, así como 27% de las madres solteras.



De las madres solas (5.2 millones) 44% son viudas, 25% separadas, 22% solteras y 9% divorciadas.

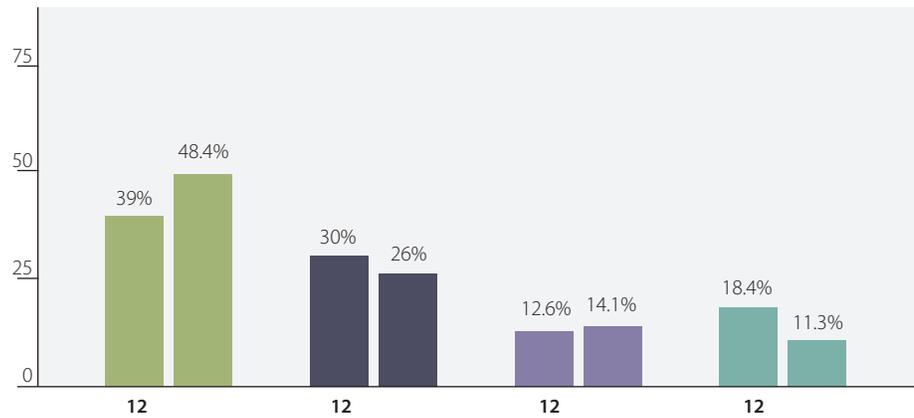


Las familias que están encabezadas por un solo jefe son en la mayoría mujeres, cuando están ambos, la mayoría de las veces es el hombre la cabeza de la familia y aunque haya dos aportaciones económicas, es el padre quien la jefatura.

Al analizar el estrato del ingreso de los hogares, tomando como base el salario mínimo, encontramos una situación menos favorable en los hogares encabezados por mujeres, dado que cerca de la mitad de estos hogares tienen un ingreso mensual menor a tres salarios mínimos.¹⁵ (INMUJERES, 2003)

Distribución porcentual de los hogares por nivel de ingreso y sexo del jefe. 2000

- Jefe 1
- Jefa 2
- Menos de 3 SM
- De 3 a 6 SM
- De 6 a 9 SM
- Más de 9 SM



Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares, 2000.

Porcentaje de hogares con jefatura femenina por quintil de ingreso, 1992 y 2000

- 1992
- 2000



Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares, 2000.

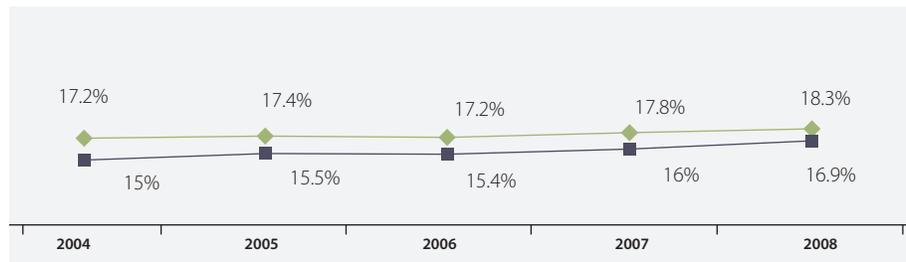
¹⁵ No hay que olvidar que los hogares con jefatura femenina proporcionalmente son menores a los encabezados por varones. Para comprobar con mayor contundencia que efectivamente son más pobres, habría que combinar indicadores de ingresos con otros sobre asistencia escolar y trabajo de los niños, etc.

A pesar del descenso en el índice global de fecundidad en la región latinoamericana, el embarazo precoz ha aumentado. Casi una cuarta parte de las jóvenes latinas han sido madres antes de los 20 años. En el grupo de 15 a 19 años, para el período 2005/2010, se estima que la tasa alcanzará a 76.2 por mil: la segunda más alta del mundo después de África. (PNUD, OIT, 2009)

En México las cifras también van en aumento.

Porcentaje de nacimientos en mujeres menores de 20 años, 2008.

Nacional —◆—
Guanajuato —■—



Estadística de natalidad, INEGI 2008.

La maternidad adolescente incide decisivamente en los patrones de empleo de las jóvenes y refuerza las desigualdades entre mujeres y hombres. Ello, pues sus posibilidades de continuar estudiando se ven limitadas, lo mismo que la formación para el trabajo, todo lo cual afecta su preparación para el mundo laboral. Las jóvenes madres que logran insertarse en el mercado laboral, en general acceden a ocupaciones muy precarias.

La maternidad temprana se concentra entre las adolescentes de hogares de menores ingresos y constituye un factor de reproducción intergeneracional de la pobreza. Entre los grupos de mayores ingresos de América Latina y el Caribe, menos de un 5% de las jóvenes han sido madres antes de los 17 años. Esto, contra un 20 a 35% de las jóvenes pertenecientes a familias de menores ingresos (el porcentaje varía dependiendo del país). (PNUD, OIT, 2009, pág. 65)

1.5.4 Migración

Finalmente, como parte del análisis de los fenómenos que impactan en las nuevas dinámicas familiares se encuentra el de la migración.

Tradicionalmente en los hombres se presenta la mayor incidencia migratoria. En el país el porcentaje de inmigrantes de varones es de 3.2% y en Guanajuato de 2.2%, estos valores son mayores a los que corresponden a mujeres 2.8% en el primer caso y 1.6% para el segundo.

Distribución porcentual de la población residente de 5 y más años de edad por sexo, según lugar de residencia en 2000.

	SEXO	TOTAL	EN LA ENTIDAD	EN OTRA ENTIDAD O PAÍS	NO ESPECIFICADO
Nacional		90 266 426	96.5	3.0	0.5
	Hombres	43 667 843	96.3	3.2	0.5
	Mujeres	46 598 582	96.7	2.8	0.5
Guanajuato		4 306 794	97.8	1.8	0.4
	Hombres	2 031 931	97.4	2.2	0.4
	Mujeres	2 274 863	98.1	1.6	0.3

Conteo de Población y Vivienda 2005 (INEGI, 2008).

Debido al índice creciente de población masculina que decide buscar trabajo en otros estados o países, principalmente a EUA, un porcentaje de las mujeres jefas de familia son aquellas que se quedan al frente de sus familias, madres y ahora jefas de hogar, que por lo general, no sólo se ocupan de cumplir con los roles que tradicionalmente se les ha asignado (cuidar a los hijos y labores domésticas), ahora también se ocupan de actividades productivas y remuneradas y/o en las labores del campo para sostener económicamente a la familia.

Cada vez es más común que el varón forme otra familia en el país donde se encuentra como inmigrante ocupado. La mujer abandonada tiene que asumir toda la responsabilidad familiar y una de las decisiones frecuentes será, si tienen edad y pueden pagar su viaje, la de migrar a Estados Unidos.

La edad de las mujeres que se quedan oscila entre 30 y 60 años, con hijos de todas las edades a quienes buscan financiar sus estudios con las remesas del padre o hermanos. Sobre las que se quedan cae el peso de las deudas. Los gastos cotidianos provienen de los ingresos que las mujeres logren mayoritariamente en actividades comerciales. Apoyan la migración con trabajo, pago de deudas, cuidados de hijos y nietos. (UNAM, INMUJERES, 2008)

Según la Encuesta de Hogares en Guanajuato sobre migración Internacional (EHGMI, 2003), en el estado existen poco más de un millón de hogares, de los cuales, 382 056 están relacionados con la migración; en los hogares relacionados con la migración se encuentran un millón de mujeres y 915 hombres, es decir el 52% de las integrantes de los hogares relacionados con la migración son mujeres. Dado que en Guanajuato, según datos de la CONAPO (Proyecciones de población 2003), el número de mujeres es de 2 428 535, el 41.5 % de ellas está vinculadas con la migración". (SEIP 2008).

Resulta evidente que la situación para las mujeres trabajadoras, la dinámica familiar está en continuo cambio, en ocasiones, de manera radical. Existen factores como la migración, el aumento de embarazos adolescentes, el aumento de jefatura femenina, el descenso de la mortalidad, natalidad, la precariedad de los empleos y bajos salarios, entre otros fenómenos, que condicionan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres trabajadoras.

1.6 EL USO DEL TIEMPO Y LAS RESPONSABILIDADES FAMILIARES

Si bien es cierto que la migración, el cambio generacional y el incremento de familias monoparentales tienen un impacto en las dinámicas familiares, estos fenómenos no tendrían una relación tan estrecha con la condición y posición de las mujeres trabajadoras de no ser por la forma en que éstos impactan en el uso del tiempo y en la distribución de las tareas del hogar. Inclusive, para las mujeres que no se incluyen en dichas realidades, la distribución del tiempo y las responsabilidades familiares impactan las condiciones en las que las mujeres se insertan en el ámbito laboral.

Las encuestas de uso de tiempo permiten medir el uso del tiempo en general y aquel destinado a las actividades no remuneradas en particular. Esto, además de evaluar las necesidades de cuidado de distintas poblaciones en determinados momentos de su ciclo vital y familiar. A través de este instrumento, se hace visible la importancia del trabajo no remunerado realizado fuera del mercado y su contribución al consumo y bienestar de hogares y de la sociedad. (PNUD, OIT, 2009, pág. 65)

El incremento de la participación de la mujer en el ámbito laboral, particularmente de madres de familia, muchas jefas de familia y proveedoras, plantea algunas preguntas sobre la distribución de las tareas y obligaciones familiares, sobre todo la división de tareas entre varones y mujeres y entre generaciones.

Anteriormente hemos hablado del concepto del ámbito doméstico referido a las actividades realizadas en la esfera familiar que contribuyen al bienestar de otros (BATTHYÁNY, 2004, pág. 49); estas actividades son las que implican las responsabilidades familiares. De las cuales podemos diferenciar algunas actividades de otras: trabajo doméstico, educación de los hijos, cuidados de niños y enfermos y gestión y

Las jóvenes madres que logran insertarse en el mercado laboral, en general acceden a ocupaciones muy precarias. La maternidad temprana se concentra entre las adolescentes de hogares de menores ingresos y constituye un factor de reproducción intergeneracional de la pobreza.

Uno de cada diez hogares jefaturado por hombres está a cargo de una persona mayor a 65 años de edad, mientras la proporción se duplica para las mujeres: en dos de cada 10 hogares jefaturados por una mujer, ésta cuenta con más de 65 años.

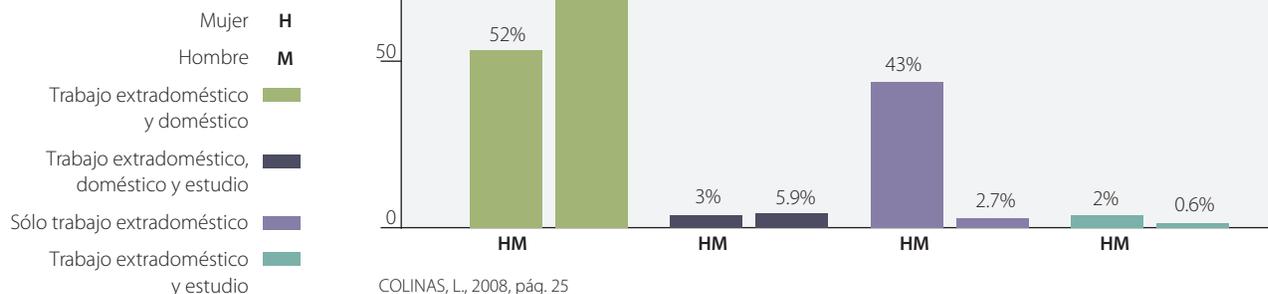
administración de servicios, bienes comunitarios, pagos, entre otras. Cada una de estas actividades se lleva a cabo en el interior del hogar de manera diferente, por lo tanto, se abordarán de manera específica cada una de ellas.

El tema del cuidado y las responsabilidades familiares, principalmente el cuidado de los niños y las personas dependientes, plantea hoy más que nunca la interrogante sobre la posición de las mujeres y la igualdad de oportunidades en diversos ámbitos de la sociedad, pero principalmente en la familia y el trabajo. (BATTHYÁNY, 2004, pág. 48)

A partir de las evidencias estadísticas y de estudios relacionados con el tema se observa como la distribución de las responsabilidades domésticas se basa en la flexibilidad y la capacidad de adaptación de las mujeres. En el medio familiar aseguran la supervivencia de la familia a pasar de los costos que eso les signifique en términos de comodidad personal; en cambio para la mayoría de los hombres no varía en lo fundamental sus pautas de comportamiento de las mujeres con su familia. Paralelamente, por contar con ese compromiso de las mujeres con su familiar, el Estado suele resolver sus problemas de presupuestos en el ámbito de las políticas sociales con una reducción de su apoyo a las unidades familiares. En los dos casos se cuenta con la capacidad de las mujeres para aprovechar lo más posible los recursos, sus energías y su tiempo para contribuir al bienestar de los demás [ALMERÁS, 1997; en (BATTHYÁNY, 2004, pág. 53)]

Una primera aproximación a las cifras podría no evidenciar diferencias importantes entre las actividades cotidianas de hombres y mujeres; de acuerdo con el INEGI, el 93.8% de las mujeres jefas de familia son económicamente activas, además de trabajar para el mercado, realizan quehaceres domésticos. En el caso de los hombres este porcentaje es de 89.5 por ciento. (INEGI, 2005). Sin embargo al analizar las horas que se destinan, la proporción de deja de ser equitativa, como lo muestra la siguiente gráfica.

Distribución porcentual del trabajo extradoméstico por sexo, según tipo de actividades, 2006.



De igual manera, las proporciones son muy diferentes dependiendo de las actividades que se realizan al interior del hogar.

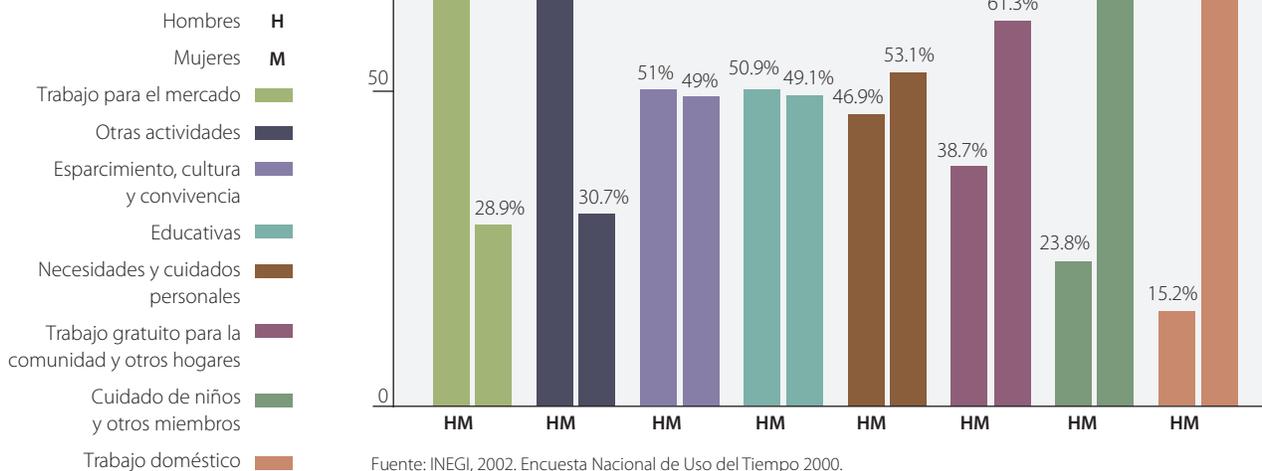
1.6.1 Trabajo doméstico

Diversos autores utilizan el concepto trabajo doméstico de manera global, incluyendo tanto las tareas de servicios como de cuidado y educación. Sin embargo, las propias estadísticas del uso de tiempo arrojan resultados distintos o no proporcionales a estas diversas tareas. Por ello, se han dividido todas las responsabilidades familiares por grupo de actividades.

El trabajo doméstico es conjunto de actividades obligatorias y gratuitas que se realizan en todos los hogares como parte de las medidas para dignificar la calidad de vida, las actividades que sirven para dar limpieza y mantenimiento a la vivienda; tales como lavar, planchar, barrer, cocinar, etc.

De acuerdo con la *Encuesta de uso del tiempo 2002* (INEGI, 2002) el 84.8% del trabajo doméstico es cubierto por las mujeres, mientras que los hombres se encargan del 14.2% restante; siendo el trabajo doméstico al que le dedican más tiempo en general.

Distribución porcentual de las horas a la semana que los miembros del hogar de 12 años y más destinan a las actividades cotidianas para cada actividad según sexo. 2002



Cuando se analiza el porcentaje de participación de las mujeres en el trabajo doméstico por edades se puede observar como el grupo de edad de 40 a 49 años es cuando hay más participación, mientras que para los hombres en estas edades es cuando más tiempo le dedican al trabajo para el mercado.

1. Antecedentes: la mujer trabajadora en México y en el mundo globalizado

GRUPOS DE EDAD, SEXO Y PARENTESCO	TOTAL	GRUPOS DE ACTIVIDADES COTIDIANAS							
		Trabajo doméstico	Cuidado de niños y de otros miembros del hogar	Trabajo para el mercado	Trabajo gratuito para la comunidad y otros hogares	Actividades educativas	Esparcimiento, cultura y convivencia	Necesidades y cuidados personales	Otras actividades
Total	100.0	15.0	3.2	15.7	0.3	4.7	12.8	44.9	3.4
Hombres	100.0	4.9	1.6	24.0	0.3	5.2	14.0	45.5	5.0
Mujeres	100.0	23.9	4.5	8.5	0.4	4.4	11.8	44.5	2.0
12-19 años	100.0	7.8	1.7	7.0	0.3	16.9	16.0	47.0	3.3
Hombres	100.0	3.8	1.0	9.7	0.3	17.1	16.9	47.1	4.1
Mujeres	100.0	11.7	2.3	4.3	0.3	16.8	15.1	47.1	2.4
20-29 años	100.0	13.8	4.5	18.6	0.2	3.0	13.0	43.3	3.6
Hombres	100.0	4.4	1.9	21.1	0.1	3.6	14.6	43.0	5.3
Mujeres	100.0	22.0	6.9	11.1	0.3	2.4	11.5	43.8	2.0
30-39 años	100.0	17.9	5.4	20.1	0.4	0.2	10.6	42.0	3.4
Hombres	100.0	4.9	2.9	31.3	0.3	0.1	11.7	43.2	5.6
Mujeres	100.0	28.0	7.3	11.4	0.5	0.3	9.8	40.9	1.8
40-49 años	100.0	19.5	2.7	20.6	0.4	0.1	10.5	42.8	3.4
Hombres	100.0	5.1	1.7	32.5	0.2	0.1	11.8	43.2	5.4
Mujeres	100.0	31.7	3.6	11.6	0.4	0.1	9.4	42.5	1.7
50-59 años	100.0	19.2	1.8	18.1	0.5	0.4	11.4	45.2	3.4
Hombres	100.0	6.0	1.0	30.2	0.3	0.0	11.9	45.7	4.9
Mujeres	100.0	29.7	2.6	8.4	0.6	0.7	11.0	44.7	2.3
60 y más	100.0	18.3	1.4	12.0	0.5	0.2	13.6	50.7	3.3
Hombres	100.0	7.1	0.7	21.6	0.7	0.4	14.3	49.8	5.4
Mujeres	100.0	28.2	2.0	3.5	0.3	0.1	13.0	51.5	1.4
Jefes	100.0	10.1	2.3	26.1	0.4	0.3	12.1	44.2	4.5
Hombres	100.0	5.6	2.0	29.1	0.3	0.2	12.3	44.6	5.3
Mujeres	100.0	25.0	3.1	14.0	0.5	0.4	11.3	43.5	2.2
Cónyuges	100.0	31.1	5.7	7.6	0.4	0.3	10.4	42.9	1.6
Hombres	100.0	3.4	0.9	38.5	0.0	0.1	9.1	40.9	7.1
Mujeres	100.0	31.7	5.8	6.9	0.4	0.3	10.4	43.1	1.4
Hijos	100.0	8.2	2.0	12.7	0.2	11.9	15.0	46.2	3.8
Hombres	100.0	4.1	0.9	16.2	0.2	11.6	16.2	45.9	4.9
Mujeres	100.0	12.8	3.2	8.8	0.2	12.2	13.7	46.4	2.7
Otros	100.0	12.8	3.9	13.2	0.3	5.9	13.9	47.3	2.7
Hombres	100.0	4.0	2.6	21.4	0.1	7.5	15.4	45.1	3.9
Mujeres	100.0	18.9	4.8	7.4	0.4	4.8	12.9	48.9	1.9

Fuente: Encuesta Nacional de Uso del Tiempo 2002, (INEGI, 2002).

La tabla anterior demuestra que no solo la participación de las mujeres es mayor, como grupo poblacional, sino que está directamente relacionado con su calidad de madres y/o jefas de hogar. Mientras que la edad en la que menos participación en el trabajo doméstico hay es en la juventud, es decir, los hijos, principalmente los hombres.

De hecho, ya sea por grupo de edad o estado conyugal, la limpieza del hogar es la actividad que más tiempo ocupa a las mujeres como se puede observar en la siguiente tabla.

CLASE DE ACTIVIDAD DOMÉSTICA	TOTAL	GRUPOS DE EDAD				ESTADO CONYUGAL		
		12-19 años	20-39 años	40-59 años	60 + años	Solteros	Casados	Separados, divorciados o viudos
Cocinar y preparar alimentos	10:24	5:43	10:23	11:59	11:30	5:57	12:26	9:06
Hombres	4:06	2:59	3:51	3:49	6:13	3:49	4:04	5:24
Mujeres	11:48	6:42	11:32	13:36	13:06	6:48	13:56	9:42
Apoyo en la cocina	3:12	2:03	3:17	3:29	2:42	2:04	3:48	2:42
Hombres	1:44	1:18	1:43	1:44	3:19	1:32	1:53	1:53
Mujeres	3:30	2:15	3:35	3:43	4:03	2:17	4:05	2:50
Limpieza de la vivienda	11:26	7:19	11:45	13:52	12:23	7:48	13:28	12:59
Hombres	4:35	4:34	4:11	4:48	5:29	5:03	3:59	7:04
Mujeres	15:08	9:16	15:32	18:08	16:20	9:51	18:15	14:13
Limpieza y cuidado de ropa y calzado	5:56	3:37	6:30	7:07	5:33	4:06	7:11	6:01
Hombres	2:04	1:55	2:22	1:52	1:37	2:31	1:27	2:42
Mujeres	7:38	4:50	8:12	8:50	7:03	5:15	9:09	6:38

Nota: Los promedios de horas se presentan en unidades de "horas y minutos".
Fuente: Encuesta Nacional de Uso del Tiempo 2002, (INEGI, 2002).

Cuando existen dos salarios en el hogar, las mujeres siguen teniendo una mayor participación en el trabajo doméstico.

ACTIVIDAD	Ambos cónyuges participan en el mercado de trabajo		Sólo el cónyuge hombre participa en el mercado de trabajo	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
Trabajo para el mercado	51:42	37:18	50:54	NA
Cocinar y preparar alimentos	4:18	12:00	3:30	15:30
Apoyo en la cocina	1:48	3:24	1:42	4:30
Limpieza de la vivienda	4:18	15:00	3:30	20:48
Limpieza y cuidado de la ropa y el calzado	1:36	8:24	1:18	10:00

Nota: Los promedios de horas se presentan en unidades de "horas y minutos".
NA: No aplicable.
Fuente: Encuesta Nacional de Uso del Tiempo 2002, (INEGI, 2002).

Como se puede observar cuando ambos trabajan en el mercado laboral, las mujeres dejan de dedicarle casi seis horas a la tarea de limpieza de la vivienda, mientras que los hombres cuando hay dos ingresos aportan solo cuarenta y cinco minutos más del que harían si sus cónyuges no participaran en el ingreso de la casa.

1.6.2 Educación de los hijos

La mayoría de las encuestas de uso de tiempo incluyen el rubro de educación de los hijos en el de cuidado de los niños, lo cual evidencia un problema de percepción y valorización de la tarea educadora de padres y madres.

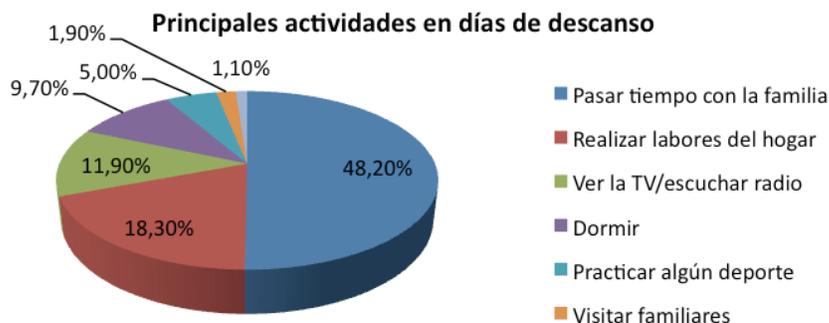
La educación de los hijos va mucho más allá del acompañamiento y/o supervisión de tareas escolares, u otras responsabilidades que los padres adquieren frente a los compromisos escolares de sus hijos, si los incluye, pero no los agota.

De acuerdo con especialistas en el tema de educación de los hijos, prácticamente todas las actividades que impliquen contacto entre padres e hijos implican una posibilidad de educar.

Por este motivo, conocer la condición de las mujeres trabajadoras frente a las responsabilidades educativas de sus hijos específicamente debe darse de manera deductiva a partir de cifras sobre ¿Quiénes ostentan la responsabilidad de educación de los hijos?, ¿Quiénes atienden las responsabilidades escolares?, ¿Quiénes cuidan a los niños?, Tiempos de convivencia familiar, etc.

Es necesario establecer que la mayoría de las madres trabajadoras tienen al menos un hijo en edad escolar, específicamente entre 6 y 10 años de edad. (STPS, 2005). El mismo estudio referido muestra que el mayor porcentaje de mujeres que trabajan en el mercado laboral lo hacen en una jornada de seis a ocho horas (73.3%) y un 9.13% trabaja horas extras.

Los principales días de descanso son el sábado y/o domingo, mayoritariamente el domingo con un 42% de las menciones (STPS, 2005). La convivencia familiar predomina como principal actividad en dichos días, tanto para hombres como mujeres, así como ver la televisión o escuchar radio (aunque para las mujeres el trabajo doméstico "atrasado" sigue ocupando un lugar importante) como lo demuestra la siguiente gráfica.



(STPS, 2005)

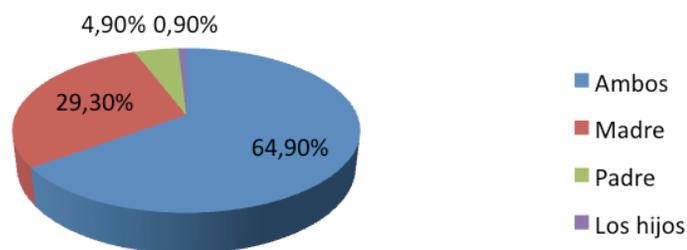
A pesar de que pasar tiempo con la familia en los días de descanso es una prioridad, ésta es una realidad inviable en los días laborales; en los

hogares donde ambos cónyuges laboran remuneradamente se dedica muy poco tiempo a los hijos, de manera más evidente los hombres que las mujeres. De hecho, en las parejas que comparten los ingresos del hogar, los hombres reportan que el principal conflicto con su cónyuge se debe a su ausencia.

Este mismo reporte indica que las mujeres que trabajan en el mercado laboral dedican menos tiempo a jugar con sus hijos (1.08 horas en promedio) o a hacer tareas con sus hijos (.71 horas) que a realizar aseo del hogar (1.82 horas) o a ver televisión (2.02 horas). (STPS, 2005)

En familias donde hay padre y madre, la mayoría de las veces (40%) ésta última funge como responsable o encargada del cuidado de los hijos (incluyendo todas las actividades que esto implica), sin embargo, la mayoría de las parejas se reconocen ambos como responsables de la educación de los hijos.

Persona encargada de la educación de los hijos



(STPS, 2005)

A pesar de reconocer que la educación es responsabilidad de ambos, la atención de las responsabilidades escolares recae principalmente en la mujer, 68.7% de las veces.

Estas cifras nos permiten concluir que aunque ambos padres se reconocen responsables de la educación de los hijos, las mujeres son quienes deben atender las responsabilidades escolares, además de su trabajo en el mercado laboral. Asimismo, solo en días no laborales pueden dedicar un tiempo mayor a la convivencia con los hijos, ya que en días laborales, ese tiempo es prácticamente nulo.

En los hogares monoparentales con jefatura femenina es evidente que ellas asumen toda la responsabilidad, sin embargo hace falta información estadística para conocer su papel de educadoras ya que, como se mencionó anteriormente, se engloba en el rubro de cuidado de niños la educación de los hijos. Por tal motivo, este punto sobre la

educación de los hijos se complementa con el de cuidados que se revisará a continuación.

1.6.3 Cuidado de dependientes

De acuerdo con distinta literatura se considera cuidado como la acción de ayudar a un niño o a una persona dependiente en el desarrollo integral y el bienestar de su vida cotidiana, implica hacerse cargo del cuidado material que implica un “trabajo”, del cuidado económico que implica un “costo” y del cuidado psicológico que implica un “vínculo afectivo, emotivo o sentimental”. (LETABLIER, 2001)

A este respecto, se sabe que tanto hombres como mujeres en el grupo de edad de los 30 a los 39 años de edad, es cuando más tiempo dedican al cuidado de hijos y otros familiares que así lo requieren, en el caso de las mujeres dedican 7.3% de su tiempo a la semana, mientras que los hombres 2.9% .

Si se hace una distinción entre las distintas formas de cuidados tenemos que, numéricamente, excepto en el cuidado de los enfermos, estas tareas son atendidas por las mujeres; en la siguiente tabla se evidencia ello. Cabe destacar que el INEGI aclara que el número de hombres atendiendo enfermos y personas con limitaciones físicas o mentales es tan bajo que no puede considerarse un indicador, es decir, que los pocos hombres que colaboran en los cuidados, lo hacen con enfermos o personas con alguna limitación.

CLASE DE ACTIVIDAD DOMÉSTICA	TOTAL		HOMBRES		MUJERES	
	Porcentaje de Participación	Promedio de horas ²	Porcentaje de Participación	Promedio de horas ²	Porcentaje de Participación	Promedio de horas ²
Cuidado de niños y apoyo con otros miembros del hogar	40.4	11:12	30.6	7:18	49.3	13:24
Cuidado de enfermos ¹	2.4	7:12	1.6	7:54	3.2	6:54
Cuidado de personas con limitaciones físicas o mentales	2.0	8:00	1.6	5:00	2.4	9:09
Estar al pendiente de niños ³	17.8	14:36	9.8	7:36	25.0	17:01
Estar al pendiente de personas con limitaciones físicas o mentales ^{1 y 3}	1.5	17:24	1.2	11:12	1.9	20:08

¹ Los promedios de horas se presentan en unidades de “horas y minutos”.
² Son actividades que pueden realizarse de manera simultánea con otras.
³ Los hombres que cuidan enfermos y a otras personas con limitaciones físicas o mentales son poco frecuentes en la realidad nacional, por lo que el número de casos en la muestra no tiene suficiente representatividad estadística. Los datos se presentan para tener universos completos, pero no deben usarse como indicadores.

Fuente: Encuesta Nacional de Uso del Tiempo 2002, (INEGI, 2002).

En los hogares monoparentales con jefatura femenina es evidente que ellas asumen toda la responsabilidad, sin embargo hace falta información estadística para conocer su papel de educadoras ya que se engloba en el rubro de cuidado de niños la educación de los hijos.

El grupo de edad que más tiempo dedica al cuidado de niños es de 20 a 39 años, donde las mujeres ocupan casi 16 horas para ello y los hombres la mitad, casi 8. (INEGI, 2002) La misma proporción se mantiene cuando ambos cónyuges trabajan remuneradamente.

Si bien es cierto que las mujeres jefas de familia dedican más tiempo al trabajo doméstico que los hombres, éstos últimos cuando son separados, divorciados o viudos dedican más tiempo para el cuidado de los hijos, mientras que las mujeres en esta misma condición dedican más al cuidado de personas con limitaciones físicas o mentales.

Promedio de horas a la semana que los miembros del hogar de 12 años y más destinan a las actividades domésticas por clase de actividad doméstica y sexo según grupos de edad y estado conyugal.

CLASE DE ACTIVIDAD DOMÉSTICA	TOTAL	GRUPOS DE EDAD				ESTADO CONYUGAL		
		12-19 años	20-39 años	40-59 años	60 + años	Solteros	Casados	Separados, divorciados o viudos
Cuidado de niños y apoyo a otros miembros del hogar	11:13	7:34	13:06	9:24	9:34	8:46	12:02	11:12
Hombres	7:19	6:38	7:51	6:50	6:04	6:08	7:33	14:18
Mujeres	13:24	8:10	15:53	10:51	11:45	10:13	14:52	10:56
Cuidado de enfermos ¹	7:14	6:26	7:04	6:27	14:39	5:46	7:33	7:17
Hombres	7:55	2:15	7:23	12:30	5:35	5:04	8:37	7:19
Mujeres	6:56	9:16	6:55	4:31	16:44	6:08	7:04	7:17
Cuidado de personas con limitaciones físicas o mentales	8:01	3:35	6:41	9:04	11:49	5:19	9:45	9:00
Hombres ¹	4:57	2:37	4:39	4:52	14:15	4:36	5:34	3:06
Mujeres	9:53	4:41	7:45	12:12	11:22	5:50	12:23	10:58

Nota: Los promedios de horas se presentan en unidades de "horas y minutos".
¹Las personas de 60 años y más que cuidan enfermos o personas con limitaciones físicas o mentales son poco frecuentes en la realidad nacional, por lo que el número de casos en la muestra no tiene suficiente representabilidad estadística. Los datos se presentan para tener universos completos, pero no deben usarse como indicadores.
 Fuente: Encuesta Nacional de Uso del Tiempo 2002, (INEGI, 2002).

ACTIVIDAD	Ambos cónyuges participan en el mercado de trabajo		Sólo el cónyuge hombre participa en el mercado de trabajo	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
Trabajo para el mercado	51:42	37:18	50:54	NA
Cuidado de niños y apoyo a otros miembros ¹	7:54	12:24	7:24	16:18
Estar al pendiente de niños y otras personas ² con limitaciones físicas o mentales	9:00	16:18	8:24	19:48

Nota: Los promedios de horas se presentan en unidades de "horas y minutos".
 NA: No aplicable.
¹Incluye las actividades de cuidado de niños o niñas, enfermos y personas con limitaciones físicas o mentales.
²Son actividades que pueden realizarse de manera simultánea a otra.
 Fuente: Encuesta Nacional de Uso del Tiempo 2002, (INEGI, 2002).

1.6.4 Gestión y administración de servicios y bienes comunitarios

De acuerdo con la clasificación del INEGI, existen otras actividades dentro de las tareas domésticas correspondientes a la gestión y administración del hogar, tales son: compras para el hogar para el abastecimiento de alimentos, medicinas, artículos de limpieza, útiles escolares, etcétera; así como las compras mayores de ropa, cristalería, blancos, muebles y enseres domésticos. Administración del hogar que son actividades para organizar, supervisar o dirigir los quehaceres del hogar, tomar decisiones en lo referente a lo doméstico, llevar las cuentas de los ingresos y gastos del hogar, esperar algún servicio solicitado a domicilio y vigilar la seguridad de los miembros del hogar y de sus pertenencias. El pago de servicios de la vivienda, los pagos y depósitos bancarios, las colegiaturas y el pago de deudas, así como realizar trámites personales para algún miembro del hogar o de la vivienda. Y finalmente las tareas de supervisar o realizar reparaciones a los bienes del hogar (vivienda, automóvil, muebles, aparatos electrodomésticos, etc.); así como construir o ampliar la vivienda y hacer algún mueble, adorno o artesanía. (INEGI, 2002)

El ámbito donde los hombres participan más es el de reparación de bienes y/o construcción de la vivienda, con un porcentaje de participación de 12.5%. Dedicando cuatro horas y media a la semana para ello. Hombres y mujeres dedican el mismo tiempo a pago de servicios y las mujeres dedican más tiempo a las compras y administración del hogar.

CLASE DE ACTIVIDAD DOMÉSTICA	TOTAL		HOMBRES		MUJERES	
	Porcentaje de Participación	Promedio de horas ¹	Porcentaje de Participación	Promedio de horas ¹	Porcentaje de Participación	Promedio de horas ¹
Compras para el hogar	55.9	3:30	41.3	2:54	69.2	3:48
Administración del hogar	45.3	2:12	42.0	2:00	48.3	2:24
Pago de trámites y servicios	12.9	1:36	12.3	1:42	13.4	1:42
Reparación de bienes y/o construcción de la vivienda	8.4	3:54	12.5	4:24	4.8	2:54

Nota: Los promedios de horas se presentan en unidades de "horas y minutos".
² Son actividades que pueden realizarse de manera simultánea con otras.
 Fuente: Encuesta Nacional de Uso del Tiempo 2002, (INEGI, 2002).

Este es el aspecto del trabajo doméstico donde hay más equidad en la distribución de las tareas domésticas, como puede percibirse en la siguiente tabla, las diferencias en las horas dedicadas a estas actividades son relativamente menores.

CLASE DE ACTIVIDAD DOMÉSTICA	TOTAL	GRUPOS DE EDAD				ESTADO CONYUGAL		
		12-19 años	20-39 años	40-59 años	60 + años	Solteros	Casados	Separados, divorciados o viudos
Compras para el hogar	3:28	2:27	3:29	3:48	3:53	2:36	3:51	3:25
Hombres	2:54	2:19	2:59	3:04	3:13	2:28	3:10	2:33
Mujeres	3:46	2:34	3:43	4:09	4:20	2:42	4:12	3:36
Administración del hogar	2:12	1:22	2:01	2:24	2:38	1:52	2:18	2:02
Hombres	1:58	1:16	1:54	2:02	2:23	1:53	2:00	1:46
Mujeres	2:22	1:31	2:06	2:39	2:53	1:51	2:34	2:06
Pago de trámites y servicios	1:40	1:09	1:32	1:55	1:39	1:33	1:45	1:25
Hombres	1:42	1:14	1:42	1:49	1:41	1:50	1:37	2:10
Mujeres	1:39	1:02	1:26	1:59	1:36	1:19	1:53	1:15
Reparación de bienes y/o construcción de la vivienda	3:56	3:04	3:19	4:42	4:50	2:53	4:20	3:10
Hombres	4:23	3:15	3:50	5:14	4:53	3:12	4:46	2:30
Mujeres	2:52	2:29	2:18	3:23	4:39	2:15	3:01	3:21

Nota: Los promedios de horas se presentan en unidades de "horas y minutos".
Fuente: Encuesta Nacional de Uso del Tiempo 2002, (INEGI, 2002).

ACTIVIDAD	Ambos cónyuges participan en el mercado de trabajo		Sólo el cónyuge hombre participa en el mercado de trabajo	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
Trabajo para el mercado	51:42	37:18	50:54	NA
Compras para el hogar	3:48	4:06	2:54	4:24
Administración del hogar	2:12	2:18	1:54	2:42
Pago y trámites de servicios	1:48	2:12	1:30	1:30
Reparación de bienes y/o construcción de la vivienda	3:42	2:12	5:06	3:18

Nota: Los promedios de horas se presentan en unidades de "horas y minutos".
NA: No aplicable.
Fuente: Encuesta Nacional de Uso del Tiempo 2002, (INEGI, 2002).

Esta última tabla evidencia que cuando ambos cónyuges trabajan, ambos participan de manera similar en estas tareas, con una ligera mayoría de horas en las mujeres para las compras, administración y pagos y trámites, mientras que en la reparación de bienes es ligeramente mayor en los hombres.

A manera de conclusión es preciso hacer notar que estas actividades y tareas domésticas es donde hay más equilibrio entre la participación de mujeres y hombres. Sin embargo, aunque pertenecen al ámbito privado o doméstico, se realizan fuera de la vivienda y tienen que ver con la administración de los recursos económicos, tarea vinculada al proceso de provisión del hogar. En cambio, las tareas que se realizan dentro de la vivienda, como la limpieza de la casa, la participación es mayor de parte de las mujeres.

2. Situación y condición de las mujeres trabajadoras, consecuencias

Una vez que se han expuesto algunas cifras sobre la situación de las mujeres trabajadoras, tanto en su incorporación al ámbito laboral como sus realidades familiares, es preciso hacer un análisis sobre las consecuencias que tanto para la trabajadora, como para la empresa, familia, sociedad y para el país mismo implica.

Por otro lado es imprescindible demostrar como todos éstos ámbitos están interrelacionados entre si y de alguna u otra manera la conceptualización de la comunidad, la empresa, el trabajo entre otros determinan en muchas ocasiones las condiciones que las mujeres viven.

2.1 DESARROLLO INTEGRAL DE LA PERSONA, TRABAJO Y EMPRESA

Como se ha mencionado al inicio de este trabajo, el análisis de la condición y posición de las mujeres trabajadoras debe entenderse en el marco de una forma de vida llamada globalización, un proyecto histórico social que opera según en la esfera internacional por los habitantes de las áreas más ricas y desarrolladas, que resultan ser los más beneficiados por la mundialización de la economía.

En este panorama, la economía juega un papel central en el que se ha establecido que la vida económica es espontánea y responde al juego del mercado, donde la economía es una ciencia autónoma que produce una serie de cálculos para intentar prever los acontecimientos y gobernarlos según la dirección de su presunta "naturalidad" (a pesar de que en muchas ocasiones responde a intereses de orden político o bien a criterios éticos o no éticos). Donde al parecer el único interés es guiar a la sociedad hacia un gran mercado: el global. (LLANO, 1999)

Este paradigma expone una realidad que ha de hacerse más evidente: el estar bien de los ciudadanos no viene dado por la acumulación de bienes materiales, sino por el establecimiento de relaciones sociales dignas y justas, que por supuesto implican, como condición necesaria, pero no suficiente, el disfrute de unos medios económicos básicos, sin los cuales, no es posible alcanzar una calidad de vida.

De esta manera, la propia globalización ha contribuido a poner de relieve que la mayor parte de la población mundial carece del bienestar mínimo y no tiene cubiertas sus necesidades básicas, y al mismo tiempo la globalización no se ha movido precisamente en una línea de solidaridad con los desfavorecidos, es decir, este paradigma ha llevado a la desigualdad.

La razón de ello estriba en múltiples factores, uno de ellos es la concepción del trabajo humano, la empresa y su relación con el estado de bienestar.

En términos de Alejandro Llano (1999) el empleo ha de diferenciarse del trabajo; donde lo interesante de reparar en que el trabajo es mucho más que el empleo estriba en el paso de un plano meramente objetivo y funcional a una dimensión subjetiva y personal. Al hacerlo se recupera la inspiración más profunda y densa de la modernidad, evitando el pesimismo sin salida de sus críticos actuales. Como ha propuesto Charles Taylor, cabe rescatar el ideal moderno de la autenticidad, la innovación, de la energía creativa.

El sentido pleno del trabajo humano solo puede ser vislumbrado desde una perspectiva antropológica no empobrecida por el pragmatismo economicista. La persona no es un factor de producción, intercambio y consumo. Tales aspectos no constituyen el origen ni la finalidad sino los resultados. (LLANO, 1999)

Alejandro Llano establece, desde esta perspectiva, que el trabajo humano no solo tiene una dimensión instrumental, de transformación de cosas materiales o de traslado de la información. Tal es uno de los resultados, antes de ser producción exterior es producción interior, del origen frontal del que querer hacer y del saber hacer. Cuando la mujer y el hombre en el trabajo, encuentran las posibilidades de hacer algo más que la técnica que implica su empleo, cuando encuentran las condiciones para que el tiempo vital no se diluya sino que se remanse en la forma de ser mas, entonces hombres y mujeres tienen un trabajo que les permite ser capaces de más.

En este sentido, el trabajo es el “ejercicio de las facultades humanas sobre objetos exteriores para comunicarles utilidad y valor, a fin de que puedan servir para satisfacer las necesidades vitales, permitan realizarse como ser humano y contribuyan al progreso social” (STPS, 2001, pág. 38)

Estas ideas expresan el enfoque de la Nueva Cultura Laboral (STPS, 2002) regida por una serie de principios rectores como: el trabajo humano con un valor ético y trascendente, actividad física o intelectual que realiza el ser humano para transformar la naturaleza en beneficio propio y el de su familia para obtener la producción de un bien, un objeto o un servicio que satisface una necesidad socialmente útil. El trabajo es un derecho que perfecciona a la persona y la dignifica; tiene un valor por el simple hecho de que lo realice un hombre o una mujer y debe ser respetado como tal.

Así, lo que determina el valor del trabajo es, en primer lugar, la dignidad de la persona. Todos los oficios y las profesiones son imprescindibles para una sociedad, por modestos que parezcan; cada uno de ellos es útil y merece reconocimiento social. Por esta misma razón, el trabajo perfecciona a la persona, permite el sostenimiento propio y el de la familia, y es un medio para su desarrollo integral. Con los conocimientos y actividades laborales se contribuye al bien común.

El empleo digno es aquel trabajo que recibe una compensación justa y suficiente para cubrir las necesidades básicas del trabajador y de su familia, al tiempo que contribuye a su desarrollo personal y profesional. El esfuerzo del trabajador permitirá generar los productos y los servicios de calidad que demanda la sociedad. Y la clave de la ética social es la justa remuneración de todos los factores de la producción, y la procuración de las condiciones favorables para la generación de un empleo digno productivo.

La economía es signo peculiar del ser humano, con su razón y su libertad, en su modo específico de habérselas ante sus necesidades materiales. Y que se basa en el trabajo, pues es por medio de éste como el hombre allega sus recursos para lograr la supervivencia y el desarrollo. (YEPES & ARANGUREN, 2006)

El trabajo es una fuente de derechos y obligaciones. Es responsabilidad de los trabajadores, de los patrones, de los sindicatos y de las autoridades laborales impulsar su cumplimiento de acuerdo con la ley. Lo que es una obligación del empleador, significa al mismo tiempo un derecho del trabajador, así como las obligaciones de los trabajadores se refieren a los derechos del empleador, aunque existen algunos que les corresponden a las dos partes.

En esta Nueva Cultura Laboral a la que se hace referencia en párrafos anteriores, no se puede entender la productividad, la calidad y

La propia globalización ha contribuido a poner de relieve que la mayor parte de la población mundial carece del bienestar mínimo y no tiene cubiertas sus necesidades básicas, al mismo tiempo la globalización no se ha movido precisamente en una línea de solidaridad con los desfavorecidos; es decir, este paradigma ha llevado a la desigualdad.

la competitividad sin considerar a la empresa, como una comunidad humana productiva, el lugar donde confluyen trabajadores, directivos e inversionistas. La productividad es la capacidad de la empresa de utilizar eficazmente sus recursos tecnológicos, financieros y humanos. Para lograrlo, se tendrán que explorar diferentes caminos, la técnica, el capital y/ o los empleados. Subrayando la importancia de la persona como origen y fin de toda actividad económica, se puede sostener que los empleados podrán mejorar su desempeño cuando puedan y quieran hacerlo. Para lograrlo, se necesitan condiciones laborales que contemplen entre otras cosas, un programa de capacitación y desarrollo para los empleados; mecanismos de participación y estímulos y recompensas que motiven a los trabajadores.

Cooperación y competencia, son características en la empresa contemporánea. Muchos estudios al respecto, subrayan el valor del compañerismo, la sencillez, la importancia del hombre sobre el sistema y la técnica, la profundidad, el tacto y la sensibilidad humana, la austeridad, la comprensión de las diferencias, la superación del individualismos, la lealtad, la confianza, la superación de la paradoja o el espíritu de conciliación, entre otras. (LLANO & GARCÍA, 2000, pág. 110)

Esto hace que la participación de cada uno en un proceso laboral sea de gran importancia y que no se pueda sustituir ni reemplazar, en el marco del trabajo en equipo bajo una concepción solidaria y subsidiaria; incluyente, generador de condiciones para la igualdad de oportunidades.

Y en este sentido la Nueva Cultura Laboral reconoce el valor de la inserción de la mujer en el mundo del trabajo con las mismas oportunidades de empleo para los hombres y para las mujeres, así como los mismos derechos y responsabilidades y el mismo respeto hacia las actividades que llevan a cabo.

La capitalización para el crecimiento personal es indispensable para elevar el nivel de la vida de la sociedad y para lograrse la productividad (logro de mejores rendimientos, productos y servicios en una empresa, esfuerzos que se reflejan en mejores ingresos). Ello trae como consecuencia una mejor remuneración. Donde la capacitación es un factor que permite adquirir nuevos conocimientos y reforzar los ya adquiridos, no solo para un aprendizaje técnico, para mejorar el proceso productivo lo que implica que tanto los trabajadores como los empresarios adquieran y actualicen permanentemente sus conocimientos, sus

habilidades y destrezas, sino también una formación que contribuya al desarrollo integral.¹⁶

El diálogo y la unidad de esfuerzos de las organizaciones sindicales y empresariales sustentan de manera fundamental a la Nueva Cultura Laboral. Es necesario consolidar el diálogo y la concentración como los métodos idóneos para que las relaciones obrero–patronales se desarrollen en un clima de armonía.

Por otro lado, al ser humano no le basta con vivir: necesita “estar bien” el bienestar para poder desarrollar su espíritu, su cultura, su inventiva, o su ambición, deseos de poder y de placer. Sólo en una condición de bienestar es como se logran estos propósitos por lo que vivir en el mundo de las necesidades va en contra de aquélla condición, sin embargo la pobreza no dispensa el esfuerzo por superarla y por ayudar a los demás a hacerlo. (YEPES, 2006)

Tal bienestar para hombres y mujeres insertos en el campo laboral tiene una relación directa con la posibilidad de que ésta realidad brinde las condiciones para que pueda desarrollarse en todos los ámbitos. Esto es, como se lee en la nueva cultura laboral, un trabajo que además de condiciones laborales justas, en términos de salarios, ascensos, horarios, capacitación, etc. permita el desarrollo integral de la persona, es decir, construir una vida personal e íntima plena, así como profesional, familiar y social. De hecho, de acuerdo con lo expuesto en el papel de la mujer trabajadora para la superación de la pobreza, es gracias a estas condiciones del trabajo digno que puede una mujer trabajadora acceder no solo a un salario, sino a mayor cobertura de seguridad social y prestaciones sociales.

El concepto de la empresa ha evolucionado paulatinamente, en una primera etapa se le dio mayor importancia a la producción, a las finanzas o a los clientes. Posteriormente, se integraron puntos de vista que conciben a la empresa como un sistema en el cual los empleados, la tecnología y el capital se conjuntan armónicamente con el fin de ser más eficientes y productivos. Bajo esta consideración, la empresa se puede definir como un conjunto de personas libres que aportan trabajo, dirección, capital o tecnología y que unen sus esfuerzos de manera

En la Nueva Cultura Laboral no se puede entender la productividad, la calidad y la competitividad sin considerar a la empresa, como una comunidad humana productiva, el lugar donde confluyen trabajadores, directivos e inversionistas. La productividad es la capacidad de la empresa de utilizar eficazmente sus recursos tecnológicos, financieros y humanos.

¹⁶ Desarrollo integral, es el proceso mediante el cual se logra el mejoramiento económico y social, en armonía con la excelencia individual. Por tanto, es importante coordinar el capital, el trabajo y la dirección para lograr una producción socialmente útil, a partir de las posibilidades de la empresa y las expectativas de la sociedad. (LLANO & GARCIA, 2000).

eficiente para producir el máximo valor económico agregado posible. A pesar de que durante mucho tiempo esta aseveración fue aceptada, cada vez se pone más en duda la suposición de que el bienestar económico es igual al bienestar social, o que la búsqueda del primero conduce al logro del segundo.

Un análisis profundo evidencia que en varias ocasiones, los mismos factores que contribuyen al éxito económico originan graves e inaceptables costos humanos y sociales; por lo tanto, en lugar de impulsar a la empresa únicamente a ser más eficiente y esperar a que el sistema de libre mercado automáticamente genere el bien común,¹⁷ la sociedad está demandando que la empresa amplíe el alcance de su responsabilidad y asuma un papel más activo respecto a los problemas sociales.

Esto representa un reto para la empresa, ya que su legítima existencia depende de que la comunidad la acepte como una institución que realmente contribuye con el bienestar de las personas. La sociedad espera que las empresas no sólo provean bienes y servicios, sino que también garanticen la calidad del producto; que no sólo eviten contaminar el ambiente, sino que además operan en armonía con el medio ambiente; que no sólo sean sensibles a los problemas sociales, sino que apliquen toda su fuerza para aliviar las injusticias en la sociedad; que no solo proporcionen empleo, sino que además ofrezcan un ambiente de trabajo seguro y satisfactorio.

Esta es la nueva filosofía de la gestión: la organización debe ser productiva y elaborar bienes y servicios de calidad, y además debe ser una entidad al servicio de sus integrantes y de la sociedad. La empresa no es solamente un lugar de trabajo sino también de vida, pues el ser humano pasa ahí la mayor parte de su existencia activa. Por esta razón se debe involucrar a los trabajadores en la empresa, dándoles la oportunidad de descubrir y realizarse como personas a través de su trabajo.

La meta, entonces, es que la empresa llegue a ser una verdadera comunidad humana, donde se reconozca la trascendencia de la persona y se logre la integración armoniosa y respetuosa de quienes aportan trabajo, dirección y capital, con el fin de que se maximicen la productividad y la calidad, pero sobre todo, que permeen de sentido humano se respeten los principios de justicia, solidaridad y subsidiariedad.

17 Bien Común: los medios necesarios para la realización de sus tareas vitales y para mejorar su desarrollo. El concepto se amplía más adelante.

- Principio de Justicia: es la actitud permanente de la voluntad de dar a cada quien lo que le corresponde o a lo que tiene derecho de acuerdo con lo que aportó o con lo que necesita, (LLANO & GARCÍA, 2000) esto es cerrar la brecha entre la justicia conmutativa y la distributiva, con el fin de que todos puedan entablar un intercambio equitativo. La capacitación es una de las formas por las que se puede hacer justicia social, es decir, la creación de un orden que proporcione a las personas los medios necesarios para realizar sus tareas vitales y alcanzar su perfeccionamiento.

El objeto de la justicia es determinar los preceptos que proporcionen un modo de asignar los derechos y deberes en las instituciones básicas de la sociedad a efecto de lograr la distribución idónea de los beneficios y cargas resultantes de la cooperación social. (MEDINA, 2008)

La aspiración de proceder conforme a la justicia, emana de la necesidad de expresar lo que somos o podemos ser como seres libres y racionales, ya que obrar injustamente sería ir en contra de nuestra naturaleza humana y degradarnos a un orden inferior. El sentido de la justicia resulta de reconocer que recibimos beneficios de una institución justa y duradera, y de estimar las ventajas de un sistema de cooperación humana; la justicia promueve la creación de lazos naturales de confianza e incluso de amistad entre quienes obran con justicia y son tratados de igual manera. Esto se debe a la noción de reciprocidad: los que actúan justamente tienen derecho a ser tratados con justicia.

La sociedad debe estar organizada de tal forma que permita a todos los individuos desarrollarse integralmente, afirmar su personalidad y tender a su perfección. La justicia permite generar un orden social que garantiza estos beneficios, ya que su fin es el bien común, y lo lleva a cabo ofreciendo a las personas los medios necesarios para la realización de sus tareas vitales y para propiciar su desarrollo. Estos medios son principalmente los bienes materiales, los culturales y la paz social. Es preciso aclarar que el principio de la justicia social no significa igualdad, sino equilibrio, compensación, proporción. La desigualdad en la propiedad o en el ingreso es justa cuando se deriva de la diferente aptitud creadora o productora en el trabajo, de la distinta energía en el ahorro y del diverso espíritu.

- Principio de Solidaridad: es el aquel que expresa una unión o vinculación entre una pluralidad de personas; sin embargo, al adaptarse y coordinarse entre sí, ninguna persona pierde su singularidad ya que el vínculo solidario únicamente genera una armoniosa compenetración de las diferentes personalidades, mas nunca una supresión de ellas. Esto significa que en la empresa no debe haber una simple multitud sino una convivencia organizada, según la cual se unifiquen las inteligencias y las voluntades en el deseo de realizar la finalidad común.

El objetivo es convivir y alcanzar un desarrollo compartido y libre, es decir, sin llegar a la masificación o despersonalización de los miembros. Este principio reconoce y promueve el respeto a la dignidad humana, que exige se considere a la persona como autor, centro y fin de toda actividad económica y social.

La solidaridad en términos más específicos, se define como adhesión a la causa de los otros, para la empresa, tiene dos ámbitos de aplicación:

1. Solidaridad con la sociedad, se refiere a que la obligación de la empresa no es únicamente, como sostienen algunos autores a aumentar las utilidades, sino también adherirse a la causa de la sociedad, es decir, extender el alcance de su responsabilidad social y asumir un papel más activo en beneficio de la comunidad. Kenneth Andrews, (MEDINA, 2008) renombrado catedrático de Harvard, sostiene que las empresas deben responder a las necesidades de la comunidad en las que operan, ya que su responsabilidad social es directamente proporcional al poder que detentan. Cada vez hay más empresarios ocupados en conciliar las exigencias de la economía y las finanzas con los reclamos de la sociedad. El ser socialmente responsable se ha vuelto un deber ineludible de la empresa, junto a la obligación de ser eficiente.
2. Solidaridad en la empresa, implica que cada empleado se adhiera al propósito de la empresa, es decir, que todos contribuyan a la medida de sus funciones, a la consecución de su fin. Para ello es necesario un ambiente de cooperación y comunicación entre todos sus integrantes, de forma que se facilite el logro de los objetivos y se garantice el desarrollo de la institución. (MEDINA, 2008)

La solidaridad en la empresa es la conciencia conjunta de derechos y obligaciones que se basa en la comunidad de necesidades y en la suma de esfuerzos a través de la división del trabajo. Se ve a la empresa como un sistema en el cual todas las partes (empleados, directores y accionistas) son interdependientes, por lo que deben en la medida de lo posible, integrar deseos particulares con los de la empresa. (MEDINA, 2008)

- Finalmente, el principio de Subsidiariedad: bajo el cual se responsabiliza a los directivos, jefes o superiores de asegurar el desarrollo de las personas permitiendo oportunidades de decisión, responsabilidad y libertad al realizar las actividades que tienen asignadas. Es decir, el empleado contará con las condiciones necesarias para actuar con tanta libertad como sea posible, y tanta intervención del jefe como sea necesaria. Aplicar este principio en la empresa hará de la empresa el escenario de la superación humana.

La solidaridad entre las personas no tiene el fin de eliminar su desigualdad, sino de superar las limitaciones de su independencia; análogamente, la subsidiariedad no busca suprimir la igualdad sino ofrecer una vía para la superación.

En el marco de una empresa con rostro humano, como la descrita anteriormente, es más factible el desempeño de un trabajo valioso por ser fuente de bienestar material, pero principalmente por ser el medio para lograr el desarrollo de la persona, pues le ofrece la posibilidad de utilizar sus facultades y de superarse por el acceso a los valores supremos. (MEDINA, 2008)

Sólo el trabajo significativo es virtuoso, (LLANO & GARCÍA, 2000) por lo que se le debe restituir su valor que merece, de tal forma que los empleados lo reciban con interés y entusiasmo. Visto así el trabajo es el principal medio por el que la persona nutre y fortalece su espíritu, de lo contrario, representa una actividad enajenante que provoca indiferencia, desinterés y apatía por parte de los empleados.

El trabajo enajenante, será para quien lo realiza “un mal necesario” pues se convierte una actividad monótona, mecánica, aburrida y abrumadora, que se “tiene” que hacer para subsistir.

Ante los retos que se enfrenta la empresa hoy en día, es imprescindible

El principio de Solidaridad: es el aquel que expresa una unión o vinculación entre una pluralidad de personas; sin embargo, al adaptarse y coordinarse entre sí, ninguna persona pierde su singularidad ya que el vínculo solidario únicamente genera una armoniosa compenetración de las diferentes personalidades, mas nunca una supresión de familia.

ble una nueva visión del trabajo que, más que una forma de ganarse la vida, sea planteada como una actividad que proporcione experiencias enriquecedoras, que garantice que quien lo realiza alcance su desarrollo integral y reafirme su dignidad como persona. Teniendo presente que su importancia no radica en el tipo de trabajo realizado sino en que quien lo ejecuta es una persona. Por tanto, es necesario:

- Combatir las condiciones laborales inhumanas poniendo en práctica la justicia social.
- Enriquecer los puestos de trabajo y motivar a los empleados mediante la aplicación del principio de subsidiariedad y
- Promover la promoción de la reciprocidad y la solidaridad entre los integrantes de la empresa, de forma que se favorezca la comunicación, el trabajo creativo y finalmente el cumplimiento de los objetivos de la empresa.

El empresario Lorenzo Servitje, fundador de Grupo Industrial Bimbo, sostiene que la empresa debe considerar los siguientes propósitos en los ámbitos económico y social:

- Económico internos, remunerar satisfactoriamente a todos sus integrantes, a la vez de generar suficiente valor agregado que permita su crecimiento y permanencia a largo plazo.
- Económico externos, estriba en producir bienes y servicios que satisfagan auténticas necesidades de la sociedad.
- Sociales internos, contribuir al pleno desarrollo de sus miembros, así como fomentar su integración en torno los objetivos de la empresa y,
- Sociales externos, responsabilidad que asume la empresa hacia la sociedad, coadyuvando al bienestar general. (SERVITJE, 2002)

Cuando en la empresa no privan estos valores, la única posibilidad de sacarla adelante es mediante la fuerza represiva, con sus consecuentes costos de seguridad y la certeza de que tarde o temprano, se llegará a la quiebra. Si por encima de la armonía y la colaboración se exaltan al poder y la competencia, las instituciones se desarticulan, con la consecuencia de que ya ninguna voluntad de poder o dominio será capaz de conjuntarlas. La exaltación del poder y la competencia se trasmina a cada uno de los espacios de la empresa, hasta los últimos niveles,

entorpeciéndola totalmente, porque nadie quiere el éxito de quien lo domina despóticamente.

Y una empresa bajo este esquema difícilmente podrá considerar las condiciones para garantizar un trabajo pleno y una situación equitativa, donde hombres y mujeres puedan acceder a criterios justos de salarios, ascensos, horarios y otro tipo de consideraciones para cumplir con las responsabilidades que cada trabajador tiene fuera de la empresa, ya sea en su familia o en la sociedad misma, donde como se ha revisado ya, la mujer está en condiciones inequitativas.

Cabe agregar, que las agrupaciones, confederaciones o cámaras en las que se asocian las empresas, así como los sindicatos de trabajadores, tienen un papel protagónico para la construcción de este tipo de visión ética de la empresa, en la que la consideración de las realidades, posición y condición de las mujeres deben ocupar un espacio predominante, porque como se ha dicho anteriormente, son las mujeres las que están teniendo una incorporación más acelerada al ámbito del trabajo y porque las cifras demuestran que son casi la mitad de la fuerza productiva del país.

2.1.1 Empresa e industria, productividad, desarrollo laboral, permanencia y nuevas competencias

La economía tanto mundial como nacional o local ya no puede entenderse sin la fuerza productiva de las mujeres, tanto porque se ha incrementado su presencia en la industria y empresa, como también por ser ellas, en la mayoría de los casos, quienes administran los ingresos en los hogares. Ante la situación de no reconciliación de las responsabilidades familiares y laborales se presentan una serie de condiciones proclives a afectar la productividad: estrés, distracciones, inasistencias, son causa directa de mayores índices de ausentismo, rotación de personal, incremento del costo de capacitación y adiestramiento de las y los trabajadores. (STPS, 2005)

Ante estas situaciones las mujeres generan y producen sus propias fuentes de vulnerabilidad: en el mejor de los casos, aceptan e incluso buscan trabajos de tiempo parcial en los que ganan menos proporcionalmente, no tienen prestaciones ni derechos como quienes trabajan tiempo completo. Igualmente se ven forzadas a la economía informal

Si por encima de la armonía y la colaboración se exaltan al poder y la competencia, las instituciones se desarticulan, con la consecuencia de que ya ninguna voluntad de poder o dominio será capaz de conjuntarlas.

o a aceptar trabajos mal remunerados pero flexibles en horarios.

En el peor de los casos, se da una evidente pérdida del talento femenino. En una encuesta nacional realizada en 1999 se preguntó a mujeres ¿cuál era la razón por la que habían dejado de trabajar?, la primera respuesta de las solteras fue para estudiar y la primera para las casadas fue el casarse. Lo cual evidencia como las condiciones actuales no permiten u obstaculizan el desarrollo personal o familiar de las trabajadoras.

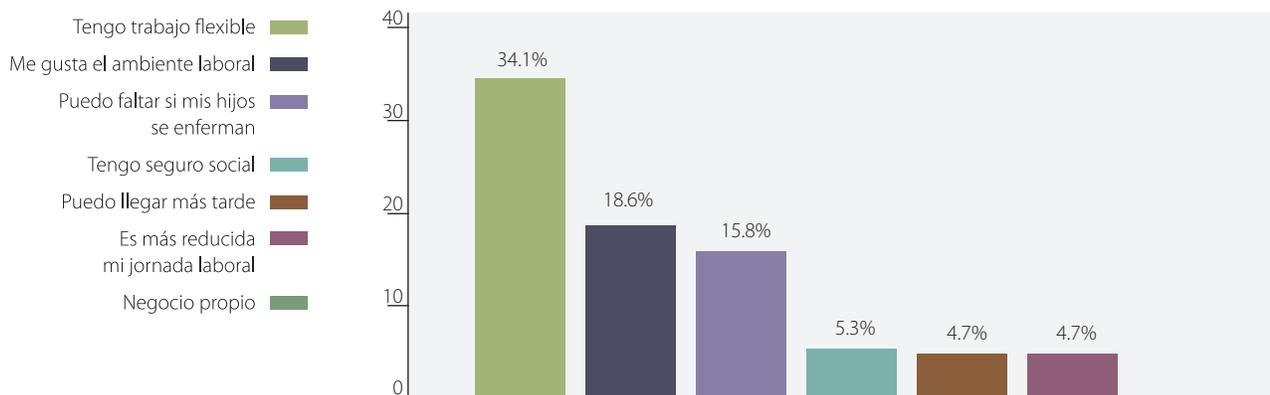
¿Cuál fue el principal motivo por el que dejó de trabajar?

CATEGORÍAS	Soltera	Casada/ unión libre	Divorciada/ separada/viuda	Total
Por estudiar	53.4	0.5	2.6	7.2
Se casó	1.7	44.4	10.3	36.4
Por enfermedad	3.4	4.5	30.8	6.5
Se embarazó	1.7	7.4	5.1	6.5
Por cuidar a sus hijos o ayudar a sus padres	10.3	24.1	25.6	22.5
Otros ¹	29.3	19.0	25.6	20.8
Total	100	100	100	100

¹Se lo pidió su pareja, recorte de personal, quebró la empresa donde trabaja/liquidación/ llegó la persona de quien cubría la plaza u otros.
Fuente: Grupo Interdisciplinario de Mujer, Trabajo y pobreza. Fundación McArthur. Comisión Nacional de la Mujer. Observatorio de la Mujer en México 1999. (UNFRA y GTZ, 2007, pág. 61)

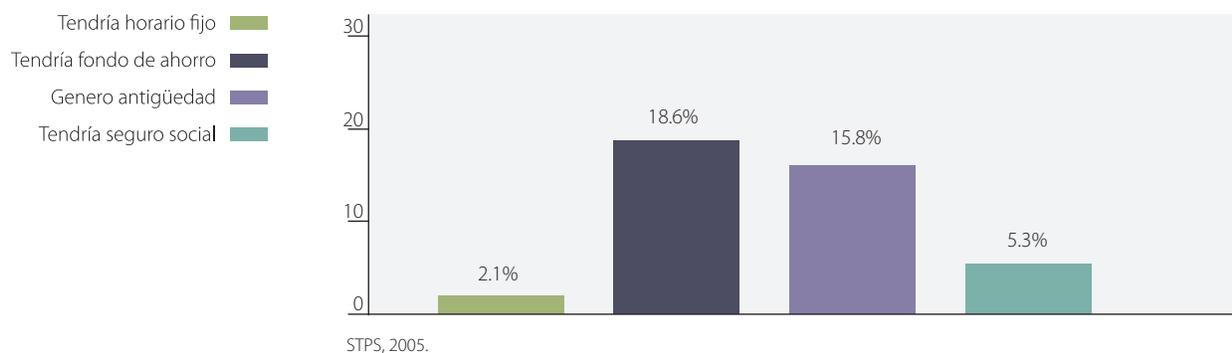
De acuerdo con el *Diagnóstico de mujeres trabajadoras de Guanajuato*, esta no es una realidad local, sin embargo las cifras nacionales y las tendencias indican que la dinámica de la incorporación de la mujer al ámbito laboral llegará a este punto dentro de pocos años, si es que algunas condiciones no se modifican.

La siguiente gráfica demuestra cómo para las y los trabajadores del ámbito informal, la flexibilidad de horario se considera la mayor ventaja en su actual trabajo.



STPS, 2005.

En la misma investigación, realizada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en 2005, las y los trabajadores del ámbito informal responden que el único motivo por el que cambiarían su condición laboral del informal al formal sería por el seguro social, además de nuevamente evidenciar que lo que más valoran es el horario.



Como lo menciona OIT (2009) “la proporción de mujeres en el trabajo remunerado y asalariado creció del 41,8 por ciento en 1997 al 45,5 por ciento en 2007, pero la categoría de mujeres trabajadoras por cuenta propia registró un incremento mayor”.

De acuerdo con estas cifras se puede deducir que la disponibilidad de tiempo es una prioridad para las trabajadoras y las mismas cifras evidencian que las mujeres prefieren perder seguridad social u otro tipo de prestaciones con la única intención de disponer libremente del tiempo.

En este sentido es interesante ver que las mujeres trabajadoras cuentan con jornadas laborales menores que los hombres, (ver tabla 3-30, donde las mujeres tienen un promedio de 8.5 y los hombres 24.0) pero en general ocupan mucho más tiempo para atender sus responsabilidades familiares, que en la mayoría de los casos recae sólo en ellas.

Por lo tanto el tiempo disponible para otras actividades relacionadas con el desarrollo integral de las mujeres es muy limitado, por ejemplo, solo un 5.9% de las mujeres insertas en el trabajo remunerado pueden atender responsabilidades domésticas y estudiar al mismo tiempo.

Estas realidades se hacen más evidentes al revisar el uso del tiempo de descanso de las mujeres, como se puede observar en la siguiente tabla, las actividades que implican enriquecimiento intelectual, espiritual, físico y social están relegadas con respecto a las de descanso “mental” como ver la televisión. Lo cual indica una sobrecarga de traba-

jo, ver la televisión implica seguir en casa con la posibilidad de atender lo que no se ha atendido.

CLASE DE ACTIVIDAD DOMÉSTICA	TOTAL		HOMBRES		MUJERES	
	Porcentaje de Participación	Promedio de horas ¹	Porcentaje de Participación	Promedio de horas ¹	Porcentaje de Participación	Promedio de horas ¹
Ver televisión	81.2	12:48	82.2	13:14	80.3	12:24
Leer y tocar instrumentos musicales	28.7	4:09	33.3	4:24	24.6	3:50
Escuchar radio	34.7	6:30	37.0	6:23	32.7	6:38
Utilizar computadora	6.9	6:54	8.5	6:43	5.4	7:09
Jugar y hacer ejercicio	22.1	5:28	31.8	5:45	13.3	4:51
Asistir a espectáculos o reuniones	17.6	5:08	19.4	5:27	16.0	4:48
Meditar o participar en actos religiosos	42.4	2:43	34.2	2:32	49.9	2:36
Visitar a familiares y amigos	30.8	6:28	29.9	6:36	31.6	6:21
Atender visitas y convivencia familiar ²	22.5	4:14	18.0	4:18	26.6	4:11

¹ Los promedios de horas se presentan en unidades de "horas y minutos".
² Algunas actividades incluidas se podrían considerar simultáneas.
Fuente: Encuesta Nacional de Uso del Tiempo 2002, (INEGI, 2002).

De acuerdo con cifras del INEGI, las mujeres emplean alrededor de 4:58 horas en traslados, 6:42 horas para dormir y 15 días de vacaciones al año. Estos resultados no discrepan con respecto a los tiempos utilizados por los hombres para las mismas actividades. Sin embargo, hay evidencias de un aumento considerable de enfermedades relacionadas con el estrés en mujeres.

Ello demuestra que las dobles y hasta triples jornadas laborales de las mujeres tienen un impacto en la calidad de vida de las mujeres; luego entonces, su inserción en el campo laboral no está relacionada con un mayor nivel de bienestar. El trabajo en vez de cumplir con la tarea de perfeccionar a la persona se ha convertido en una condición de desigualdad con respecto de los hombres.

Esta realidad no sólo pone en desventaja a la propia trabajadora y su familia, sino también, para la empresa constituye un problema de pérdida de talento femenino.

Más allá de la inversión que la empresa pierde con la renuncia de una mujer trabajadora, existen numerosas investigaciones que demuestran cómo la empresa que no incorpora mujeres que tienen o hayan tenido responsabilidades familiares, están perdiendo personal capacitado con algunas competencias (actualmente mucho más valoradas) que no tienen quienes no han atendido o atienden responsabilidades familiares.

Algunas de estas competencias son el liderazgo, integridad, iniciativa, trabajo en equipo, comunicación, creatividad, etc. (CHINCHILLA & MOJARAS, 2009), la identificación de problemas en el espacio familiar y público, el reconocimiento de saberes y recursos, la capacidad de resolución de problemas, el fortalecimiento de la toma de decisiones, negociación, entre otras. (BATTHYÁNY, 2004)

Inclusive, algunas investigaciones como la realizada por el Instituto Catalyst, que han demostrado que las empresas con más mujeres en cargos directivos altos tienen un mejor desempeño financiero que las que cuentan con un menor número de mujeres en dichos cargos. (COLINAS, L., 2008, pág. 43). Este estudio informa que a mayor número de mujeres hay mayor rentabilidad (cerca de dos por ciento más rentabilidad sobre el capital que el promedio general de empresas y cerca de cinco por ciento más que la empresa con menor rentabilidad)¹⁸

Por otro lado, la ausencia de políticas de conciliación al interior de las empresas, que genera una tensión entre la vida familiar y laboral puede generar un menor rendimiento en los trabajadores, ya que dicha tensión no resuelta genera una mayor rotación de personal y dificultades para contratar y retener trabajadores y especialmente trabajadoras de mayor nivel de especialización, por lo tanto, indispensables para la marcha de la empresa.

Ello también aumenta los costos, tanto de reclutamiento como de inducción y formación. Aunque hay una calificación que viene desde fuera, asociada al nivel educativo de la fuerza de trabajo, otros aprendizajes son propios del puesto y sólo se obtienen en la práctica laboral. Estos costos son mayores en empresas que invierten en políticas de capacitación, ya sea brindando cursos en las propias unidades productivas o promoviendo (y muchas veces solventando) la capacitación externa de su personal. (PNUD, OIT, 2009, pág. 108)

Los efectos positivos de introducir medidas conciliatorias son mayores en industrias y sectores de más alto nivel de calificación, donde el costo de perder y reemplazar trabajadores o trabajadoras es más elevado. En estos casos, además, es más fácil cuantificar los beneficios asociados a acciones de este tipo. Asimismo, el costo de reemplazar trabajadores será mayor cuanto menor sea la oferta de trabajo, con lo cual este argumento se fortalece en mercados laborales con bajo

¹⁸ La autora hace referencia a un estudio que se puede consultar íntegro en www.catalyst.org.

La ausencia de políticas de conciliación al interior de las empresas, que genera una tensión entre la vida familiar y laboral puede generar un menor rendimiento en los trabajadores; dicha tensión no resuelta genera una mayor rotación de personal y dificultades para contratar y retener trabajadores, especialmente trabajadoras de mayor nivel de especialización.

nivel de desempleo y subocupación. Por ejemplo, en los segmentos del mercado laboral con mayor innovación tecnológica, existen más empresas con medidas conciliatorias.

Por el contrario, en los vastos sectores de menor nivel de productividad, estos costos parecen derivarse desde las firmas a las propias trabajadoras, bajo la forma de inserciones laborales precarias y menos estables. Mientras tanto, los costos de la ausencia de medidas de conciliación al interior de las empresas son diversos. Primero, la tensión entre las obligaciones laborales y las necesidades familiares puede afectar el desempeño en la función parental, generar tensión psicológica, irritación frecuente y estrés laboral. (SERNAM, 2003)

Las ausencias, los atrasos, la menor satisfacción laboral y el menor compromiso con la organización son algunas manifestaciones que resultan de los imprevistos y las dificultades asociadas a las responsabilidades de cuidado de trabajadores.

Por otra parte, una investigación llevada a cabo en España mostró claros vínculos entre el estrés relacionado con las tensiones familia-trabajo y los accidentes en el lugar de trabajo. (PNUD, OIT, 2009, pág. 109)

Estos rasgos característicos de las condiciones de empleo, afectan económica y productivamente a la empresa, a las mujeres trabajadoras, a sus familias y se puede observar cómo dista del concepto de *trabajo decente* que promueve la OIT en que se pretende que el trabajo se realice en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana.

2.1.2 Factores que influyen el desarrollo laboral de las mujeres

El trabajo de la mujer (dentro y fuera del hogar) es particularmente importante si se considera que la familia es una comunidad cuya existencia se hace posible por el trabajo humano, o bien el taller por excelencia, donde se aprende el trabajo humano. Esto desde luego, se refiere a un concepto integral del trabajo, que incluye: el trabajo de mujeres y hombres, el trabajo que se realiza para sacar adelante a la familia, al trabajo que realizan en conjunto padres e hijos para contribuir a la vida doméstica y la aportación de cada uno de los miembros al presupuesto familiar. (STPS, 2001)

Las relaciones de desarrollo de un individuo puede venir de dife-

rentes ámbitos sociales, tanto internos a la propia organización, por ejemplo; compañeros, mentores y supervisores. Externos a la propia organización, por ejemplo; familia, amigos, miembros de una comunidad. (GIBSON, 2008)

“Cinco temas esenciales surgieron de las conversaciones con mujeres líderes en factores impulsores que han experimentado durante su carrera. Estos temas fueron: (a) la validación de sí mismo, (b) el poder de las experiencias compartidas, (c) de orientación voluntad, libre, de modelado de una manera, y (d) Las puertas de apertura de nuevos aprendizajes”. (GIBSON, 2008)

Dos de los puntos clave para que las mujeres decidan desarrollarse laboralmente son: la independencia y la necesidad económica. La independencia surge de sentir libertad sobre sí misma y libertad en realizar las actividades que más le agraden y reditúen, además de no necesitar apoyo económico de otras personas. La necesidad económica va asociada con la incertidumbre de no tener un futuro planeado o en algunos casos por la protección a terceras personas.

A través de tiempos difíciles, llegan a darse cuenta de sus puntos fuertes ya que existen experiencias fundamentales que ayudan a comprender sobre la importancia de la educación y otros factores. Son momentos en los que se tiene que luchar, y luchando, se llega a comprender lo que se puede hacer (KERKLEN, 2008).

2.1.3 Vínculos para el desarrollo laboral

Dentro de una empresa lo más importante son los recursos humanos ya que a través de ellos se realizan las operaciones que se tienen cada día, es importante considerar mantenerlos dentro y mejorar su desarrollo, de modo que se puedan lograr las metas tanto del personal como de la empresa. Por lo anterior es necesario conocer que existen diferentes tipos de elementos para mejorar su aprendizaje en todos los niveles jerárquicos.

De acuerdo con Gibson (2008) hay “13 tipos de relaciones de desarrollo: acción de aprendizaje, formación, orientación a distancia, *coaching* ejecutivo, estructura formal de tutoría, mentores del grupo, informal y tutoría estructurada, los mentores múltiples / desarrolladores, entrenamiento de pares, por pares de mentores, tradicional / tutoría clásico, y la tutoría” (pp. 654).

Los anteriores tipos de relaciones son específicas para mejorar el desarrollo laboral de las empleadas, en este caso esenciales para el desempeño de las mujeres en el sector industrial, ya que al tener un mayor acercamiento y conocimiento de sus actividades por medio de una orientación e los supervisores.

Mientras que para el desarrollo de relaciones orientadas a un líder se encuentran las siguientes: programas formales con el objetivo de cualquier socialización y la formación de los nuevos gerentes o preparación para la categoría superior o puestos de gestión de claves de alto potencial (GIBSON, 2008).

Con estos métodos las mujeres son capaces de lograr optimizar su rol como líder en una organización, ya que van conociendo el ambiente profesional y las debilidades que tienen para convertirlas en fortalezas, y ofrecer un desempeño eficiente y eficaz a la organización.

En el estudio *–El desarrollo de las relaciones de mujeres líderes en la transición de su carrera: implicaciones para el desarrollo de un líder–* Gibson (2008) identifica tres campos importantes para el desarrollo de los líderes los cuales son: operativos, personal y estratégico.

Estas redes son aplicables para cualquier mujer que se desempeñe laboralmente ya que ayudan a facilitar las asignaciones de actividades y obtención de capacidades que les permitan afrontar desafíos y resolver problemas.

2.1.4 El desarrollo de liderazgo y la toma de decisiones

A pesar de que la participación de las mujeres en el sector laboral ha ido en aumento, hay disyuntivas que provocan una desigualdad entre hombres y mujeres, por ejemplo la diferencia en sueldos, desconfianza en la toma de decisiones y manejo de la empresa. Además existen países en los cuales es nula su intervención, debido a sus tradiciones y costumbres.

Conforme lo señala Gibson (2008) “el acceso a las relaciones de desarrollo dentro de las organizaciones es limitado para mujeres líderes debido, en parte, al escaso número de posibles mentores adecuados dentro de las filas ejecutivas y su exclusión de dominio informal de los hombres en las redes” (pp. 652).

La vinculación entre los conocimientos, actitudes y aptitudes es una parte esencial para el desarrollo laboral de modo que se pueda desempeñar un buen rol dentro de la organización, teniendo la mayor información posible para el puesto debido a que las mujeres líderes son más propensas a las necesidades y beneficios del desarrollo de las relaciones externas de sus organizaciones (GIBSON, 2008).

Por lo tanto, el enfoque en las mujeres es de especial interés para lograr su desarrollo por ser potencialmente más crítico para las mujeres en cargos de liderazgo (GIBSON, 2008).

Por lo anterior resulta útil definir que es desarrollo del líder, de acuerdo con Gibson (2008) es "la expansión de la capacidad de una persona para ser eficaces en papeles de liderazgo y procesos"

Aunque las personas tienen que considerar mejorar sus fortalezas y debilidades, las empresas también deben buscar la manera de incrementar las habilidades y competencias de sus colaboradores de modo que puedan desarrollar liderazgo en cada una de ellas, ya que como lo menciona Gibson (2008) desarrollo de liderazgo es "la expansión de la capacidad de la organización para promulgar las tareas básicas de liderazgo necesarias para el trabajo colectivo: fijar la dirección, la creación de la alineación y el mantenimiento del compromiso" (pp. 652).

Si esta facilitada correctamente, la asimilación del líder puede que ayude a un nuevo líder y su nuevo equipo a acelerar el aprendizaje y adaptación, y las relaciones de la estructura (MANDERSCHIED, 2008).

Considerando la importancia que tiene un líder en la organización para el manejo de funciones y actividades es prescindible identificar la diferencia existente entre líder y encargado ya que continuamente son términos confundidos. Los líderes necesitan mantener el equilibrio y ser custodios de las actividades en el lugar y tenerlas bajo control, con un pensamiento en el futuro y creando el movimiento o el cambio. Los encargados a menudo se caracterizan como inescrutables, separados, y manipulante, mientras que los líderes tienden a atraer sensaciones fuertes de la identidad y diferencia (MANDERSCHIED, 2008).

2.1.5 Factores que obstaculizan el desempeño laboral de las mujeres

Ardua ha sido la labor para eliminar o reducir las causas, concepciones e impedimentos que frenan el desarrollo de la mujer en el sector laboral; ya sea obstáculos culturales, políticos, económicos u organizacionales con filosofías despectivas entorno a la imagen laboral femenina, las cuales se han modificado por el respeto, incorporación y equidad en el ambiente laboral.

Con la situación económica que actualmente se está viviendo, la globalización enfatizó la visión de los sectores empresariales de frenar la discriminación hacia las mujeres para formar parte de su agrupación de colaboradores. Pero no sólo la discriminación es un obstáculo sino la educación que lamentablemente frena el desarrollo y superación de numerosas mujeres mexicanas que quieren formar parte de una organización, "frente al proceso de globalización y las nuevas competencias laborales, las mujeres trabajadoras mexicanas, en especial las jefas de hogar que deben resolver las demandas de sobrevivencia familiar, enfrentan serias limitaciones en cuanto a su perfil educativo y su capacitación laboral. En la actualidad, la mayoría de las mujeres continúan participando en actividades consideradas como una extensión del trabajo doméstico, que son menos valoradas socialmente y, por ende, con menor remuneración" (INMUJERES, 2008, pp. 42).

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

- a) La segregación ocupacional, con su consiguiente desigualdad de oportunidades y discriminación salarial.

En la raíz de estas realidades encontramos una idea preconcebida sobre las mujeres en el campo laboral donde se presupone que éstas ocupan un espacio que no les corresponde, por ello la fuente de empleo no atiende de manera equitativa las necesidades de capacitación de habilidades, de desarrollo técnico, entre otros ámbitos, que le permiten estar al mismo nivel de competitividad, tampoco se ofrece igualdad de salarios o libre promoción horizontal o vertical y acceso a cargos directivos. Es decir, la condición de las mujeres trabajadoras está determinada por el enfoque con el que se mira a las mismas mujeres y esta realidad constituye el obstáculo principal que dificulta el desarrollo de las mujeres y que a su vez reproduce otros aspectos que incre-

mentan la brecha de oportunidades, un ejemplo de ello es evidente en la relación entre las trabajadoras, la empresa y la familia, donde:

- b) La doble jornada de trabajo dificulta o impide a la mujer llevar a cabo actividades de capacitación, recreación o participación política, entre otras.
- c) La insuficiencia o elevado costo de los servicios de apoyo, entre los que destaca el limitado acceso a guarderías y centros de atención y desarrollo infantil” (INMUJERES, 2008).

En este sentido y de acuerdo con el panorama que se ha presentado en torno a la realidad de doble jornada laboral para atender responsabilidades familiares, existen algunas condiciones de trabajo remunerado que tienen una relación directa con la posibilidad de mantener el empleo y la productividad de las mujeres. Algunos ejemplos son:

Los horarios escolares o de servicios de guardería poco tienen que ver con los horarios laborales, lo que limita la participación femenina en la formación y en el trabajo.

La desatención de la problemática del cuidado infantil, ya sea mediante el pago de subsidio o habilitando el acceso a una guardería en las proximidades del lugar en el que se desarrolla el trabajo, sobre todo atendiendo a la población femenina de bajos ingresos.

El poco análisis y abordaje de las condiciones del entorno familiar y comunitario contribuye fuertemente a la no diversificación ocupacional de las mujeres, así como para facultar el acceso y permanencia en el trabajo. Donde las pautas de natalidad, violencia intrafamiliar, condición de jefatura de hogar, inciden fuertemente en la disponibilidad para trabajar. La existencia o no, en la comunidad, de servicios públicos o privados de atención de los más pequeños, de escuelas de doble turno para los más grandes, las ofertas para uso y aprovechamiento del tiempo libre para niños y adolescentes, se articulan con la visión de comunidad, familia y de las propias mujeres respecto de quien es la persona responsable del cuidado para promover o frenar la actividad económica femenina y para “desculpabilizarla” o, por el contrario, adicionarle a sus esfuerzos y costos, el registro de estar en falta, incumpliendo con su “obligación prioritaria” de cuidar de sus hijos.

Aun en el mejor de los panoramas donde, en un supuesto existieran políticas empresariales como la del trabajo a domicilio, tiempo parcial,

la propia empresa tendría que buscar opciones para garantizar que se ordenaran las relaciones entre espacios y tiempos productivos y familiares. El trabajo en el ámbito doméstico o exigiendo jornadas muy largas, diluye las fronteras entre lo público y lo privado, el trabajo y el mundo de los afectos, obligando a una reconfiguración de los estilos de vida de varones y mujeres. Para las mujeres, ofrecería mayores oportunidades de empleo al permitirles compatibilizar las tareas, pero también les trae aparejado intensificación de la doble jornada y de la atención diversificada; mayores dificultades para definir en el interior de la casa estas esferas, para lograr que se respete el tiempo de trabajo remunerado con el no remunerado. Tener que negociar y defender la utilización de los insumos para la producción y no para el sustento familiar.

Como podemos observar, sólo comprendiendo la problemática en su totalidad, se podrían modificar prácticas que limitan las oportunidades de las mujeres, especialmente, pero también de aquellos hombres que hayan decidido ocuparse de sus responsabilidades familiares.

Todos estos cambios al interior de la empresa tienen que ver con:

- El reconocimiento de la fuerza productiva de las mujeres y la evidente pérdida del talento femenino por causas de responsabilidades familiares.
- La baja en la productividad de quien al ostentar la responsabilidad familiar de su hogar no pueden atender cabalmente su tarea no remunerada.
- El reconocimiento de las competencias adquiridas por quienes se ocupan de las responsabilidades familiares. (identificación de los problemas en el espacio familiar y público, conocimiento y gestión de recursos, resolución de problemas, fortalecimiento de la toma de decisiones, competencias de negociación, etc.) (BATTHYAÁNY, 2004)
- El reconocimiento de una verdadera inequidad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral respecto de sus responsabilidades familiares. Existen numerosas investigaciones que han demostrado que la paternidad parece beneficiar a los hombres en el mercado laboral (en términos de sueldos y de promoción) mientras que la maternidad suele perjudicar a las mujeres. (BATTHYAÁNY, 2004)

2.2 FAMILIA Y RESPONSABILIDADES FAMILIARES

Independiente de las distintas y nuevas dinámicas familiares, una familia existe y es funcional cuando hay corresponsabilidad inter generacional, es decir, cuando la convivencia entre abuelos y/o padres e hijos garantizan afectos, cuidados, equilibrios. De esta manera la familia cumple con funciones de trasmisión cultural, enseña la lengua, las costumbres y creencias, en la familia se aprende a valorar el trabajo, a enfrentar situaciones límite como injusticias, enfermedad, etc. (GUERRA, 2003)

La familia funciona cuando provee los conocimientos, habilidades, valores y relaciones que permiten a la persona tener experiencias de pertenencia a la propia familia y a un grupo social más amplio, se socializa dentro y fuera de la familia. Es en la familia donde se afirma a la propia persona, donde se descubre existencialmente la propia dignidad y donde se alcanza a descubrir la importancia y trascendencia de los derechos humanos. Es decir, la familia debe entenderse como ente fundante y fundacional de la sociedad y del Estado. (GUERRA, 2003)

Dentro de ella, las personas generan compromisos con normas justas, se aprende y ejercita el cumplimiento de responsabilidades y obligaciones. Ahí se forman los valores para vivir en sociedad. Esta es una de las grandes razones por las que todos, hombres y mujeres, deben trabajar por una distribución y participación más equitativa de las tareas domésticas, ya que la familia no debe olvidar su responsabilidad de formar ciudadanos que vivan, y así formen, la igualdad de oportunidades.

Las empresas y el Estado, atendiendo a su responsabilidad social deben procurar que tanto hombres como mujeres puedan atender y fortalecer a su familia, no sólo por una cuestión de beneficio para el propio trabajador, sino también por su alto contenido social, es decir, por:

1. Su capacidad de fomentar el desarrollo económico y la distribución de los ingresos así como los patrimonios generados según el rendimiento.
2. La capacidad de reducir y evitar el desempleo.
3. La posibilidad de tener fondos para el sustento de los ciudadanos con capacidades especiales para el trabajo o poco rendimiento.
4. La garantía de estabilidad del poder adquisitivo, ya que la pérdida de tal poder afecta sobre todo a las familias de bajos ingresos y favorece a los propietarios de bienes materiales.
5. La capacidad de limitar dependencias personales y asegurar los derechos humanos.
6. Su capacidad de organizar coaliciones de intereses económicos y sociales, especial-

El trabajo en el ámbito doméstico o exigiendo jornadas muy largas, diluye fronteras entre lo público y lo privado, el trabajo y el mundo de los afectos, obligando a una reconfiguración de los estilos de vida. Para las mujeres ofrecería mayores oportunidades de empleo al permitirles compatibilizar las tareas, pero también les trae aparejado intensificación de la doble jornada . . .

Es en la familia
donde se afirma
a la propia persona,
donde se descubre
existencialmente
la propia dignidad
y donde se alcanza
a descubrir
la importancia
y trascendencia
de los derechos
humanos.

mente del sector productivo empresarial y laboral, de consumidores y productores y entre personas individuales. (ESCOBAR, 2006, pág. 60)

Si bien es cierto que existe un beneficio de interés público de capital social, humano y hasta económico para priorizar el fortalecimiento de la familia con ente fundante, también es cierto que, conscientes o no de ello, especialmente para los mexicanos, la familia es lo más importante.

Por otro lado la situación económica, para la mayoría precaria, y la constante posibilidad del desempleo obligan a que tanto mujeres como hombres defiendan su trabajo a toda costa, aún cuando sea en condiciones que no le permitan estar más y/o mejor con su familia, sin embargo esto tiene una correspondencia directa: si bien es cierto que es importante pasar tiempo con la familia, lo es primero satisfacer las necesidades básicas de la misma.

De esta manera quienes atienden sus responsabilidades familiares, casi siempre las mujeres como hemos visto, viven en una situación límite “lo más importante es la familia, luego entonces si no conservo el trabajo afecto a mi familia, pero si conservo mi trabajo pierdo a mi familia”, la principal afectada por este desbordamiento, por la falta de conciliación es la persona, y con ella la familia, la empresa y la sociedad misma. (CHINCHILLA & MOJARÁS, 2009)

Y si bien es cierto que las mujeres trabajadoras tienen derecho a condiciones laborales que les permitan un desarrollo integral tanto en el trabajo como fuera de él, también es cierto que los derechos a proteger también lo son “el derecho de los hijos a ser cuidados y educados por sus padres, y el de los ancianos y personas dependientes a permanecer con sus familias mientras éstos puedan atenderlos” (LÓPEZ & VALDIÑO, 2004, pág. 197) De esta manera es como la familia pierde cuando no hay conciliación, mujeres al límite, hijos educados por la televisión; es decir, la convivencia y atención familiar son una fuente de desarrollo constante, pero ello implica necesariamente un papel activo de parte de los padres (CHINCHILLA & MOJARÁS, 2009), lo cual no puede darse bajo las condiciones actuales en las que la mayoría de las mujeres trabajadoras se encuentran.

2.2.1 La devaluación del trabajo no remunerado y sus consecuencias

El trabajo en el mundo contemporáneo es un componente primordial del proyecto de vida, de la autoafirmación y de la valoración social, tanto para los hombres como para las mujeres. Asimismo, es la fuente primordial de inclusión social. Pero, para las mujeres implica la transformación del modelo asignado de proyecto de vida dedicado al trabajo reproductivo y no remunerado. Ello se traduce en un trabajo adicional para superar las limitaciones y prejuicios sociales respecto a sus derechos y capacidades que constituyen frenos para una participación equitativa en el empleo. Algunos ejemplos son, la resistencia a incorporar mujeres por los supuestos costos de la maternidad,¹⁹ la segmentación ocupacional para hombres y mujeres, etc. (BARRTHYÁNY, 2004). Hacer visible la contribución de las mujeres al bienestar social y a la economía a través del cuidado de la familia es fundamental para el logro de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

La realidad muestra una redistribución de las responsabilidades económicas al interior del hogar, misma que no se ha visto acompañada de una redistribución equivalente en el ámbito de las responsabilidades familiares no relacionadas con la provisión; que aún son

¹⁹ Un estudio sobre los costos salariales y no salariales de contratación de hombres y mujeres en Argentina, Brasil, Chile, México y Uruguay, mostró que los costos monetarios asociados a la contratación de una mujer son muy reducidos para el empleador: representan menos del 2% de la remuneración bruta mensual, variando de un 0.2% en México a un 1.8% en Chile. En lo que se refiere a los costos relacionados con la maternidad, el estudio evidencia, en primer lugar, una baja incidencia anual de embarazos y, por lo tanto, de licencias por maternidad y de las prestaciones asociadas a ella. Asimismo, la legislación de los países estudiados establece que las prestaciones monetarias de la licencia así como la atención médica de la trabajadora durante el embarazo y el parto no son financiadas directamente por los empleadores, sino mediante fondos públicos, seguridad social o las cotizaciones realizadas por las propias trabajadoras a sistemas privados. De ahí que los costos relacionados con la maternidad no recaen en ningún caso sobre los empleadores de las trabajadoras mujeres. Los gastos relacionados con el derecho a sala cuna son el principal componente de los costos directos de contratación de una mujer para los empleadores en Argentina y Chile. Aun así, se trata de un ítem reducido: en torno al 1% de las remuneraciones brutas de las trabajadoras, cifra similar a los costos asociados al derecho a la lactancia. Los costos monetarios directos de reemplazo de las trabajadoras que usan esta licencia son aún más reducidos y representan menos de 0.1% de sus remuneraciones brutas. Los resultados de esta investigación demuestran claramente que: no son los empleadores quienes sustentan los costos de la maternidad y los menores salarios de las mujeres no pueden justificarse en los supuestos mayores costos laborales a que dan lugar (PNUD, OIT, 2009, pág. 75).

las mujeres las que realizan mayor parte del trabajo en el hogar, que tienen ahora más trabajo que nunca, llegando algunas incluso a desempeñar dos jornadas laborales, una dentro del hogar y otra fuera en el mismo día.

La falta de reconocimiento a tales dobles jornadas de trabajo remunerado y no remunerado tiene mucho que ver con la falta de reconocimiento al valor intrínseco, económico, social, cultural del trabajo que realizan principalmente las mujeres en su hogar. En este sentido, las tareas del hogar conocidas también como reproductivas, incluyen el trabajo doméstico, el cuidado y la educación de los hijos, mantenimiento del hogar y relaciones familiares; mientras que las productivas incluyen elaboración y comercialización de bienes, servicios y recursos para su propio sostenimiento y el de su familia (INMUJERES, 2008) bajo esta conceptualización educar hijos o cuidarlos o mantener el hogar no es productivo.

En este sentido, se ha abordado el estudio del trabajo doméstico con diferentes perspectivas teóricas y se ha demostrado su importancia no sólo de procreativa y reproductiva, sino su repercusión en la fuerza de trabajo, en el sistemas social y económico. La familia no solo es una entidad de consumo, sino también de producción. (PEDRERO, 2004) Una de las principales causas por las que, en lo particular no valora el trabajo doméstico, es que a niveles macroeconómicos no se le concede un valor monetario.

Economistas como Gary Becker han apuntado la importancia de reconocer el valor de la producción doméstica dentro del producto interno bruto (PIB). El presupuesto nacional, por ejemplo, está subestimado porque no considera esta contribución económica. De hecho sólo si se valora esta calidad de producción de bienes y servicios del trabajo doméstico, se puede entender la subsistencia de las familias más pobres. (PEDRERO, 2004)

Los cálculos del valor de la producción doméstica dentro del PIB sirven para conocer el valor del trabajo no remunerado y para realizar el análisis del funcionamiento de la economía doméstica, del consumo privado, y de las interacciones entre el sector público, el mercado y la producción doméstica.

El ingreso nacional se subestima de forma significativa cuando se excluyen los ingresos que en especie que provienen de las actividades domésticas productivas, y del cálculo del consumo final da una idea

equivoca del consumo “real” cuando se excluyen los bienes y servicios que provienen del trabajo no remunerado.

Irma Arraigada (2005) menciona que a partir de las encuestas de uso de tiempo existen tres métodos básicos para valorar el trabajo doméstico: a) Costo de oportunidad: se valora el trabajo según los ingresos potenciales que obtiene u obtendría en el mercado la persona que lo hace. b) Costo de los trabajadores especializados que desempeñan los distintos trabajos: se valora el trabajo según los salarios medios de los distintos especialistas para cada tarea del hogar, cocineros, enfermeros, aseadores, cuidadores, profesores, etc. y c) Costo del trabajador doméstico remunerado: se valora según el salario promedio que reciben los trabajadores domésticos remunerados que realizan los trabajos.

De acuerdo con estimaciones tomadas de la primera encuesta de uso del tiempo en México, se calculó que el trabajo doméstico no pagado equivale al 17.4% del PIB (año de referencia 1996). Esta cifra es superior al porcentaje del PIB que ocupa el sector de transportes (10.18%) o servicios financieros (15.03%) y solo es superado por el de la manufactura, comercio y servicios comunales o personales con un promedio de estos últimos tres del 21.3%. (PEDRERO, 2004)

Como puede observarse, el trabajo de Pedrero citado, hace una aproximación del valor económico del trabajo doméstico a partir de las encuestas de uso del tiempo y considerando a un tercero que cobre por todas las actividades que se realizan en el hogar (costurero, lavandero, cocinero entre otros).

Sin embargo hay que considerar tres realidades frente a estos datos: primero, se ha valorado el trabajo doméstico pero no se está incluyendo en este análisis el capital social y humano²⁰ (del cual se hablará más adelante). Segundo, si bien es cierto que muchas tareas domésticas y su respectivo impacto en la economía se pueden calcular a partir de su costo en servicios contratados, la efectividad de estas actividades, en algunos casos y en otros la exclusividad en otros, para lograr esos resultados están estrechamente vinculadas con el carácter afectivo y relacional de los vínculos familiares. Y tercero, estos análisis sirven para

²⁰ Se entiende por capital social el conjunto de valores de cooperación y solidaridad, que asumen como forma de vida las comunidades. Son redes organizadas que facilitan la colaboración y el trabajo en equipo para superar dificultades y emprender nuevos proyectos y por capital humano los conocimientos habilidades y competencias que tienen los individuos que facilitan la creación de bienestar y desarrollo económico para sí mismos y para la sociedad.

valorar el trabajo doméstico a niveles teóricos y de investigación, pero esto no implica, aún, un reconocimiento y valoración tácita de dicho trabajo. Prueba de ello es que en los análisis estadísticos ni siquiera se contemplan (las labores domésticas) como pertenecientes a una forma de trabajo, sino que se agrupan bajo la denominación de “tareas domésticas”. Incluso se clasifica a las mujeres dedicadas exclusivamente a dichas “tareas” (las amas de casa) entre los “inactivos”, al igual que los jubilados y los estudiantes.

El devalúo en que se encuentra el trabajo doméstico, educación y cuidado de los hijos, gestión de los recursos y las demás diversas actividades que se desarrollan al interior de los hogares, efectivamente tienen que ver con que, a nivel teórico, cultural y social, no se reconoce su valor, como en el ejemplo anterior de las estadísticas; pero tampoco en la propia familia, donde es evidente que no existe cooperación alguna ni de las parejas, ni de los hijos mayores, ni de otros familiares que comparten la vivienda; y tampoco lo reconocen o valoran las fuentes de empleo, es decir, las características que se esperan del trabajador ideal, están estrechamente vinculadas a las consideradas como tradicionalmente masculinas: centrar la vida en el trabajo, dedicar largas jornadas, ajustar la vida familiar a las exigencias del trabajo, entre otras. Por consiguiente, a pesar de haber incorporado a las mujeres en la fuerza de trabajo (remunerado) los empleadores siguen buscando al “hombre proveedor de ingresos”. Esta idea de trabajador ideal asociada a lo masculino, resulta profundamente discriminatoria, tanto contra las mujeres, como contra los hombres que sí atienden sus responsabilidades familiares.

El dilema más importante lo enfrentan las madres jefas de familia de escasos recursos que no pueden incluir dentro de sus estrategias el pago por servicios de cuidado y trabajo doméstico a falta de dicha prestación o cuando ésta no cumple con las características de horarios, disponibilidad o distancias adecuadas a su lugar de trabajo.

2.2.2 ¿Empresa vs familia?

A pesar del incremento de la presencia de mujeres en el campo laboral, las empresas e instituciones continúan “valorando” las características masculinas de trabajo, de acuerdo a una serie de realidades sociales y culturales en las cuales los hombres –proveedores del hogar– vivían una entrega total al trabajo remunerado, sin horario, anteponiendo

su trabajo ante todo lo demás, ajustando su familia a las exigencias del trabajo, inclusive se valora que no esté encadenado a responsabilidades de cuidado, educación de los hijos u otras responsabilidades familiares. Sin duda alguna, este “trabajador ideal” obviamente es un discriminatorio para las mujeres y hombres que hoy tienen responsabilidades familiares que no pueden disponer de todo su tiempo para la empresa. (STPS, 2005)

En una realidad en la que mujeres y hombres deben hacer todo lo necesario para mantener su fuente de empleo, es evidente que esta situación de desgaste entre cumplir con las exigencias de jornadas laborales largas y sin condiciones para atender responsabilidades familiares provocan una fuerte contradicción en la persona y la empresa: mayor estrés, falta de atención, inasistencias, enfermedades, entre otras.

A propósito de ello, Chinchilla establece que ese conflicto “familia-trabajo” se da cuando las presiones del medio hacen que trabajo y familia no sean compatibles en algún aspecto. Dando a lugar por lo menos tres conflictos diferentes:

1. Cuando el tiempo utilizado en una de las dos funciones impide destinar tiempo a la otra.
2. Cuando se dan altos niveles de tensión en el cumplimiento de uno de los roles lo que a su vez afecta el desempeño en la otra función.
3. Cuando las conductas requeridas por ambos roles, en situaciones en que existen incompatibilidades entre los comportamientos deseables en los dos ámbitos.

A nivel internacional, se han realizado una serie de estudios que revelan los problemas que se generan cuando no existe un equilibrio adecuado entre el tiempo y los esfuerzos que los trabajadores destinan a sus actividades laborales, y los espacios y energías que dedican a la vida familiar (Brett, 1997, Felmelee, 1995, Greenhause et al 1997; Klermans y Leibowitz, 1999; Konek y Kitch 1994, entre otros. Citados en CHINCHILLA, 2001). Entre ellos es posible mencionar los mayores riesgos de deterioro de la salud de los padres que trabajan extradomésticamente, un mal desempeño de su función parental, la tensión psicológica, la ansiedad, la irritación frecuente, la depresión, el estrés laboral y los diversos problemas psicosomáticos. La dificultad derivada de la ejecución de múltiples roles no solo afecta a las personas, sino

también a las empresas y fuentes de empleo. La insatisfacción con el trabajo, el menor desempeño y compromiso con la organización, junto con mayores niveles de absentismo y rotación, son algunas de las consecuencias.

2.3 SOCIEDAD Y COMUNIDAD

Un modelo de empresa distinto al que se ha planteado como aquel que pone a la persona al centro, con toda una nueva cultura laboral que ve más allá de los resultados financieros, sería un modelo en el cual la empresa (o el Estado que no ve a la empresa desde esta perspectiva) es incapaz de provocar, promover y hacer realidad la responsabilidad social de contribuir, en lo cualitativo, con el desarrollo del país.

Por tal motivo, es importante el enfoque que la propia empresa imprime en su quehacer cotidiano, pero también la visión con la que el Estado se interrelaciona con el ámbito empresarial. De tal forma que el trabajo considerado como una actividad dignificante y que potencia el desarrollo integral de la persona garantiza un mejor camino hacia el logro de mejores condiciones para los trabajadores, hombres y mujeres.

Si bien la empresa tiene un papel determinante en el desarrollo cualitativo y cuantitativo del país, no es el único elemento que interviene para el mejoramiento de la comunidad y la sociedad misma; de hecho, la propia persona y la familia, anteriores al Estado o a la empresa son quienes juegan un papel determinante en la calidad o valor de una comunidad, de un país.

Considerando esta premisa, la cual se analiza enseguida, es factible comprender por qué la empresa, con su responsabilidad social y el Estado como garante de condiciones de acceso con equidad y justicia para todos, e inclusive los propios trabajadores y ciudadanos en general, deben contar con los elementos necesarios (en tiempo, condiciones, salarios, entre otros) para actualizar todas las potencialidades suyas y familiares que permitan al país crecer si en cantidad, pero también en cualidad.

De esta manera resulta importante abordar el tema de sociedad y comunidad, su relación con la empresa, el Estado, la familia, la persona a fin de comprender el efecto o implicaciones que a nivel comunitario

pueden tener las condiciones actuales en las que hombres y mujeres se insertan en el ámbito laboral, que como hemos establecido, son condiciones que afectan de manera más directa a las mujeres trabajadoras.

2.3.1 Capital social y humano

Desde mediados de los años ochenta y con más énfasis, en la última década del siglo XX, investigadores como Pierre Bourdieu, James Coleman y Robert Putman, impulsaron el concepto de “capital social”, como un elemento que fortalece a la sociedad y a las instituciones de un país.

Existen varias definiciones de qué significa el *capital social*. Coleman dice que: “el capital social son los recursos socio estructurales que constituyen un activo de capital para el individuo y facilitan ciertas acciones comunes de quienes conforman esa estructura”. Putman, por su parte, afirma que: “el capital social, son cualidades de las organizaciones sociales, tales como la capacidad de construir redes, fortalecer normas y ampliar los ámbitos de confianza, lo cual facilita la acción y cooperación para beneficio mutuo”.

En un importante estudio elaborado por la CEPAL, José Antonio Ocampo, ex secretario ejecutivo de este organismo, definió el capital social, como “el conjunto de relaciones sociales caracterizadas por actitudes de confianza y comportamientos de cooperación y reciprocidad”.

En el informe del PNUD, 2000 Lechner agrupa en tres ámbitos los distintos elementos de capital social que fomentan o inhiben las relaciones de confianza y compromiso cívico: a) Relaciones informales de confianza y cooperación (familia, vecindario, colegas); b) asociatividad formal en organizaciones de diverso tipo, y c) marco institucional normativo y valórico de una sociedad.

Como señalan los investigadores, Michael Woolcock y Deepa Narayan (2000):

La idea básica del capital social es que la familia, los amigos y los compañeros de una persona constituyen un valor importante, al que recurrir en una crisis, del que disfrutar por sí mismo y del que servirse para conseguir ventajas materiales.

Los mayores riesgos de deterioro de la salud de los padres que trabajan extradomésticamente, pueden enumerarse, de la siguiente forma: un mal desempeño de su función parental, la tensión psicológica, la ansiedad, la irritación frecuente, la depresión, el estrés laboral y los diversos problemas psicosomáticos.

Además, esto que es cierto para los individuos, vale también para los grupos. Las comunidades con recursos variados de redes sociales y asociaciones cívicas se encuentran en una posición más sólida para hacer frente a la pobreza y la vulnerabilidad, resolver disputas y sacar partido a oportunidades nuevas.

Podemos, resumiendo decir, que el capital social es el conjunto de valores de cooperación y solidaridad, que asumen como forma de vida las comunidades. Son redes organizadas que facilitan la colaboración y el trabajo en equipo para superar dificultades y emprender nuevos proyectos. (LANDERO, 2005)

El ámbito civilizatorio de la sociedad se rige por el principio de evitar el mal. Una sociedad “se civiliza”, en la medida en que las relaciones entre los ciudadanos están regidas por el respeto y la defensa de la libertad. Decimos que una sociedad está civilizada, en la medida en que hay un imperio más o menos generalizado de la justicia y el derecho. Características particulares de la civilización de una sociedad son: respeto de la individualidad, defensa de los derechos humanos, igualdad social, respeto a la legalidad, combate serio a la corrupción, bajos niveles de violencia, democracia, acceso a oportunidades de educación y cultura cívica básica.

Sin embargo, hay otro ámbito del capital social, que es el ámbito de humanización de la sociedad. Este ámbito se rige por el principio ético de promover el bien. Una sociedad se “humaniza” cuando en las relaciones entre los ciudadanos aparecen valores como la justicia, entendida como igualdad de oportunidades, y la capacidad de compromiso. Aquí no sólo importa no dañar al otro o respetar el espacio del individuo, sino que se exige algo más: la ayuda y el cuidado del prójimo. La humanización de la sociedad se patentó en las relaciones de amistad cívica, que defienden no sólo la tolerancia, sino que promueven la convivencia social que hace que aflore lo más humano del ser humano. Algunas de las características de la humanización de la sociedad son: el cuidado de las personas más débiles, el fortalecimiento de la familia, sólidos lazos de amistad y la presencia de valores éticos y espirituales que animan la vida y le dan sentido de trascendencia. Esta dimensión del capital social está en ocasiones ausente en los países desarrollados, donde la cultura individualista y de indiferencia hacia el prójimo se muestra en fenómenos como la apatía, la soledad, la drogadicción, el nihilismo y el suicidio.

En el siglo XIX el sociólogo alemán Ferdinand Tönnies introdujo la distinción de *Gesellschaft*, y *Gemeinschaft* para referirse a las características de la sociedad y la comunidad. Podríamos decir que el ámbito civilizatorio estaría más por la línea del *Gesellschaft*, mientras que la humanización sería el signo propiamente comunitario, denominado como *Gemeinschaft*. (LANDERO, 2005)

Fukuyama (2002) ya relaciona lo que denomina declive del parentesco con la pérdida de capital social y su ulterior efecto sobre la producción en razón de las pautas de confianza, participación y responsabilidad en que se educa a la familia, y que son necesarias para un buen funcionamiento de las empresas y de la economía de mercado. Referente a este punto es necesario deshacer un malentendido muy extendido entre las administraciones y la misma sociedad. La educación que se recibe en el marco familiar es vivencial y experimental. Es fijada en los propios códigos de conducta y transmitida mayoritariamente por el ejemplo más que por el discurso. No es un aprendizaje verbal y teórico, sino hecho por la observación de la conducta de los progenitores y familiares y su inserción en ellas. Sirve de muy poco teorizar sobre la confianza si no se es capaz de sentirla. Esta es la razón por la que se hace tan difícil que esta función pueda ser suplida de manera general por la escuela, al menos en los términos actuales, y especialmente por las escuelas sin ideal. El sistema escolar no puede sustituir la pérdida de capital social que se produce por las disfunciones de las instituciones del matrimonio, la paternidad y la maternidad. (MIRÓ, 2006, pág. 53)

El capital social, tiene referencias ya clásicas en nombres, como Coleman, Putnam, y en América Latina Bernardo Kirchner, es una propiedad que poseen el conjunto de la sociedad y sus instituciones que hace posible un mejor desarrollo económico. Permite un funcionamiento más productivo de las empresas, es determinante en el rendimiento escolar, en la reducción de la pobreza, la promoción de comportamientos más saludables y cívicos, una mayor seguridad ciudadana, un sistema de bienestar con menores recursos y más sostenible, un espacio público mejor conservado, así como una mejor *gobernanza*²¹. En

21 Gobernanza: es un concepto de reciente difusión para designar a la eficacia, calidad y buena orientación de la intervención del Estado, que proporciona a éste buena parte de su legitimidad en lo que a veces se define como una "nueva forma de gobernar" en la globalización del mundo posterior a la caída del muro de Berlín (1989). También se utiliza el término gobierno relacional; y en muchas ocasiones, la palabra gobernanza (no recogida en el DRAE). Sobre todo se emplea en términos económicos (lo que también se conoce como una de las acepciones del término quinto poder), pero también sociales o de funcionamiento

La educación que se recibe en el marco familiar es vivencial y experimental. Es fijada en los propios códigos de conducta y transmitida mayoritariamente por el ejemplo más que por el discurso. No es un aprendizaje verbal, sino hecho por la observación de la conducta de los progenitores y familiares. Sirve de muy poco teorizar sobre la confianza si no se es capaz de sentirla.

este sentido que uno de los trabajos de referencia de Putnam explica precisamente a través del capital social por qué las regiones italianas del sur son menos productivas y sus gobiernos menos eficientes que las del norte. (Y la diferencia no es poca: En el norte la renta por persona es de 26.880 euros, es decir 41.126 \$, y la población pobre se sitúa en el 5%; mientras que en las regiones del sur la renta *per cápita* es de 14.400 €, unos 22.000 \$, casi la mitad que el norte, y el 22% de la población está en situación de pobreza). (MIRÓ, 2008) El capital social surge básicamente de la disponibilidad mayor o menor de:

- confianza,
- redes cooperadoras, donde el parentesco es la primaria y esencial,
- la aceptación de normas comunes compartidas.

El capital social se comporta como los otros capitales. Puede producirse, perderse, y generar resultados económicos medibles. La diferencia más relevante en relación a los demás tipos de capital es que no es apropiable individualmente, es un atributo de la comunidad, de la familia al conjunto de la sociedad civil.

El otro tipo de capital fue popularizado sobre todo por los trabajos del Nobel de economía Gary S. Becker, unas cuatro décadas atrás. La OCDE define el capital humano como “los conocimientos habilidades y competencias que tienen los individuos que facilitan la creación de bienestar y desarrollo económico para sí mismos y para la sociedad”. (INSTITUTO DE ESTUDIOS DE CAPITAL HUMANO, 2009) Hoy el capital humano está de moda por el convencimiento de que su papel económico es estratégico. La razón es demostrable: La productividad, es decir la eficacia productiva de un país, así como la competitividad, dependen de él. Por citar un ejemplo, Ángel de la Fuente, del Instituto de Análisis Económico del CSIC, sobre una muestra de países de la OCDE, concluye que: si se eleva en un año el nivel medio de los estudios de la población la productividad media crece un 6,2%. A su vez, provoca un aumento de la productividad a largo plazo por su incidencia en la tasa de

to institucional, esencialmente la interacción entre sus distintos niveles, sobre todo cuando se producen grandes cesiones competenciales hacia arriba (por ejemplo la integración en la Unión Europea) y hacia abajo (la descentralización territorial, lo que se ha podido designar con el término sexto poder). También, y muy especialmente, la forma de interacción de las administraciones públicas con el mercado y las organizaciones privadas o de la denominada sociedad civil (empresas, patronales, sindicatos y otras), que no obedecen a una subordinación jerárquica, sino a una integración en red, en lo que se ha denominado “redes de interacción público-privado-civil a lo largo del eje local/global”.

progreso técnico (TPT) aportando un crecimiento adicional de la productividad del 3,1%. En total un 9% de aumento de la productividad por cada año de estudios que incorporamos. (INSTITUTO DE ESTUDIOS DE CAPITAL HUMANO, 2009). La importancia del capital humano en la obtención de resultados económicos ha ido creciendo con el paso del tiempo hasta ser tan importante como el capital público en relación a la productividad (para el periodo 1960-1990 el capital público ha descendido del 50% al 38% mientras que el capital humano se sitúa en el 30%. Esto explica por qué la inversión pública por sí misma no basta si no existe el capital humano adecuado).

El capital humano, tan determinante para el desarrollo, depende de forma crucial del capital social. En realidad, sin una dotación adecuada de capital social la inversión educativa que exige la formación de capital humano queda frustrada. Por ejemplo, el fracaso escolar en España está estrechamente vinculado a una pérdida creciente de capital social de las familias y de las comunidades de vida. (INSTITUTO DE ESTUDIOS DE CAPITAL HUMANO, 2009)

La idea central después de la teoría del capital humano, es que el stock de capital humano de un individuo es el resultado de una decisión de inversión, y se parece, en este sentido, al capital físico. La educación formal es el mecanismo de inversión en capital humano más relevante. Pero educación no puede ser confundida y reducida a enseñanza o instrucción. Es más amplio. En este sentido, el capital humano depende de tres variables: $CH = (E+e) CS$ (Donde E es la educación básicamente familiar, e la enseñanza formal, y CS el capital social.) (INSTITUTO DE ESTUDIOS DE CAPITAL HUMANO, 2009)

La educación configura las actitudes, hábitos, el marco referencial por el que se rige una persona. La enseñanza, formación o instrucción que le aporta, sobre todo, habilidades específicas. En la primera, el papel de la familia es determinante; en la segunda prima la escuela. Entre unas y otras, crean las capacidades educativas de la comunidad de vida. La decisión en educación, como cualquier inversión, comporta la carga de unos costos iniciales en la expectativa de unos beneficios futuros, individuales y familiares, pero también colectivos: Efecto positivo sobre la productividad; efectos de externalización por los que los trabajadores con un nivel de capital humano mayor afectan positivamente a la productividad de los trabajadores con un nivel menor; aspectos no monetarios como aquellos vinculados a un grado de mayor cohesión social. (INSTITUTO DE ESTUDIOS DE CAPITAL HUMANO, 2009)

Hasta mitad del siglo XX, la visión predominante atribuía a la escolarización masiva el papel fundamental. En la década de los sesenta se produce una crisis decisiva del papel que jugaba la escuela y se constata que las variables escolares tienen un papel menor, para algunos análisis es nulo, mientras que el decisivo es el origen social de los alumnos. Inglaterra, EE.UU. con el famoso Informe Coleman, y Francia, realizan importantes trabajos en este campo. Desde entonces se han producido innumerables estudios siempre con el mismo resultado: No cabe duda: el factor decisivo está en la familia.

Estas conclusiones son coherentes con las formuladas por un "clásico" del capital social, J.S. Coleman (1988), en *Social Capital in the Creation of Human Capital*. Según este autor, crucial en el estudio de las relaciones entre capital humano y social, la capacidad educativa de unos padres está en función de tres componentes:

El capital financiero, que responde a los ingresos de la familia, es uno de ellos. El capital humano que se mide aproximadamente por la educación de los padres, y proporciona el entorno cognitivo que facilita el aprendizaje del niño, es el segundo componente. Existe una relación general entre titulación y nivel de ingresos, pero no siempre es así, y por consiguiente, debe apreciarse su diferenciación. Pero el factor decisivo es un tercer tipo de capital, el social, que cada familia posee en una medida distinta, y que se expresa en el tiempo de calidad y el esfuerzo que los padres dedican a sus hijos. Coleman cita el ejemplo de los padres de algunas comunidades de inmigrantes asiáticos de Estados Unidos, que compraban dos libros de texto; el otro era para que la madre estudiara también y así pudiera apoyar a sus hijos. Eso es capital social.

De nada sirve una inversión importante o una titulación de excelencia de los padres, si después estos no atienden en cantidad e intensidad las relaciones intrafamiliares. El desapego en términos de horas invertidas, contadas desde el fin de la jornada escolar, puede llegar a hacer irrelevantes los ingresos y la educación de los padres.

Evidentemente, estos autores hacen referencia al nivel de estudios profesionales de los padres que, dadas las circunstancias en México, poco tienen que ver con esta realidad, en el sentido del bajo promedio de escolaridad. Sin embargo, es aquí donde la empresa o industria, tienen un papel predominante; ya que el trabajo (y no empleo) puede suplir con la propia experiencia de trabajo y la capacitación ciertas de-

ficiencias que la educación formal (escolar) no brindó a quienes son padres o madres.

De cualquier forma, el argumento de Coleman no representa una nueva conclusión. Se remonta a estudios de la década de los ochenta, y explica el fenómeno, bien conocido para muchos países desarrollados como España que partía de niveles muy altos de capital social en la familia, y que hoy parece haber olvidado. Los costos del olvido están a la vista, y no parece existir demasiado interés en reducirlos. (INSTITUTO DE ESTUDIOS DE CAPITAL HUMANO, 2009)

La vida familiar y la vida laboral de toda persona, aun cuando pudieran aparecer como realidades relativamente separadas o inconexas en la vida personal y social, sin embargo, tienen un papel y significado central, pudiendo llegar a decirse que la conciliación entre estas dos realidades debe ser (como de hecho ya está ocurriendo en algunos países), un asunto de Estado, ya que el trabajador o trabajadora como integrante de una familia, en la medida que tenga una mayor o menor conciliación entre su trabajo y su familia, tendrá no sólo una mayor o menor disposición para realizar su trabajo, sino también un mayor desarrollo personal; lo cual redundará en una mejora social. De ser así, pudiera afirmarse que la productividad y el desarrollo de un país se potenciarían si se diera también el desarrollo de las familias que lo constituyen.

Para tener una sociedad sana, es necesario contar con familias sólidas. Luego, una meta de cualquier sociedad que se precie de serlo, debe ser la promoción de la familia y el desarrollo de sus miembros, ya que predispondrá, naturalmente, a la consecución de una sociedad económicamente sustentable.

Todo lo anterior es acorde con los principios básicos para una nueva cultura laboral que propone la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, donde "el empresario ha de contar con el mejor desempeño de sus trabajadores, lo que permitirá elevar la productividad y competitividad, y con ello obtener un valor agregado que redunde en beneficio de la propia empresa, de los trabajadores y de la sociedad". Para que eso se pueda llevar a cabo, es necesario que el trabajador sustente su desarrollo tanto en la familia, como en aquellas políticas que le permitan conciliar su trabajo con su familia. (STPS, 2005)

Para tener una sociedad sana, es necesario contar con familias sólidas. Una meta de cualquier sociedad que se precie de serlo, debe ser la promoción de la familia y el desarrollo de sus miembros, ya que predispondrá a la consecución de una sociedad económicamente sustentable.

2.3.2 Derechos y responsabilidades sociales

Dichas condiciones que se citan, hacen referencia al tiempo que las y los trabajadores requieren para atender a su familia y el impacto que ello tiene en la formación de capital humano y social que el país requiere. Pero además, cada persona en lo particular, tiene un rol como ciudadano dentro del cual tiene responsabilidades a cumplir y que éstas también contribuyen al desarrollo de la nación.

Retomando el concepto de capital social, donde la creación de vínculos, confianza y redes sociales tienen un papel determinante para fortalecer la cohesión social, no solo entre los propios ciudadanos sino también en las instituciones, el Estado, la empresa, la familia, las OSC's, sindicatos, etc. se deduce que la capacidad de los actores sociales colectivos depende de la calidad de las instituciones formales, con las cuales funcionan (confianza generalizada, imperio de la ley), y al precisar que la sinergia entre gobierno y acción ciudadana se basa en la complementariedad y no en el reemplazo del Estado en la esfera público; lleva a afirmar que es allí donde la democracia recobra algo de su carácter participativo perdido.

Y es así, puesto que en sociedades democráticas con capital social alto que tienda puentes a la prosperidad económica y al orden social; la eficiencia institucional, las redes, la cooperación y la confianza cumplen una función mediadora construida por el Estado, el sector empresarial y la sociedad civil. Estas visiones han traído consigo una evolución desde los estudios estadocéntricos, donde el Estado se ubica como actor predominante en las decisiones públicas, hacia un enfoque policéntrico de la sociedad, en el que los acuerdos informales y las relaciones interorganizacionales tienen un significado destacado.

De esta manera, no puede existir capital social sin una ciudadanía fuerte y participativa. Comúnmente se vislumbra que las responsabilidades sociales y políticas de los ciudadanos se agotan con sus funciones electorales y de consumo (NAVAL, 2000), sin embargo, el sostén de los vínculos sociales y de la propia cohesión social, van mucho más allá. Es decir, no se puede constituir una ciudadanía participativa sin una actitud por parte de los integrantes de la comunidad política "que fomente la responsabilidad de las personas y las comunidades ciudadanas en la orientación y el desarrollo de la vida política" (LLANO, 1999) donde la persona, las comunidades y la esfera pública tienen un papel protagónico.

Es así como hombre y mujeres, además de desempeñarse en una esfera laboral y en una familiar, ostentan también responsabilidades cívicas y sociales, colaborar en la construcción de la comunidad a través de lazos estables y solidarios en los distintos ámbitos de la sociedad civil. (CHINCHILLA & MOJARÁS, 2009) En este sentido, como afirman Chinchilla y Mojarás, hay para todos los gustos, puede ser desde el colegio de los niños hasta clubes deportivos, religiosos, comunidades de vecinos, etc. El hecho es que la vida democrática se nutre de ciudadanos formados, responsables y comprometidos. (CHINCHILLA & MOJARÁS, 2009, pág. 261)

Finalmente, la participación cívica trae consigo por lo menos tres grandes beneficios: *Primero*, la participación crea hábitos interactivos y esferas de deliberación pública que resultan claves para la consecución de individuos autónomos. *Segundo*, la participación hace que la gente se haga cargo, democrática y colectivamente, de decisiones y actividades sobre las cuales es importante ejercer un control dirigido al logro del autogobierno y al establecimiento de estabilidad y gobernabilidad. *Tercero*, la participación tiende, igualmente, a crear una sociedad civil con fuertes y arraigados lazos comunitarios creadores de identidad colectiva, esto es, generadores de una forma de vida específica construida alrededor de categorías como bien común y pluralidad. (AGUILA, 1996, pág. 36). La combinación de estos tres efectos positivos resulta favorecedora del surgimiento, en esta forma de vida, de otros importantes valores: creación de distancia crítica y capacidad de juicio ciudadano, educación cívica solidaria, deliberación, interacción comunicativa y acción concertada, etc. En una palabra, la forma de vida construida alrededor de la categoría de participación es recíproca con el capital social.

Dada la importancia de la participación en los asuntos públicos del país, sobrado está decir que hombres y mujeres trabajadores deben distribuir también su tiempo para atender esas responsabilidades. De acuerdo con las encuestas de uso de tiempo que se han utilizado en este estudio, es evidente que el tiempo dedicado a estas actividades es mínimo.

A la par de un trabajo estratégico y cultural por fortalecer la participación social, cívica y política de las mujeres deben crearse condiciones para el pleno ejercicio de estos derechos y responsabilidades que además de constituir parte esencial de los derechos humanos básicos, constituyen, como se ha mencionado en los párrafos anteriores, parte

fundamental del equilibrio necesario para la construcción de capital social incluyendo el carácter pedagógico para las siguientes generaciones.

De acuerdo con ello, el PNUD denuncia que existe un costo para la democracia y el ejercicio de derechos ciudadanos, la falta de condiciones laborales y de distribución de las responsabilidades familiares las cuales restringen la participación de las mujeres en la vida pública. (PNUD, OIT, 2009)

2.4 CONCILIACIÓN-ARMONIZACIÓN-CORRESPONSABILIDAD

Como se ha expuesto hasta ahora, hombres y mujeres pertenecen a distintos ámbitos (familiar, social, laboral) y dentro de cada ámbito juegan un rol determinado (padre, madre, ciudadano) y cada rol tiene derechos y obligaciones.

El conflicto se da (a nivel personal) es cuando por las condiciones en las que se está en cada uno de estos ámbitos, no se puede atender cada una de estas responsabilidades y derechos y por lo consiguiente hay una desintegración de la persona, cada rol parece implicar una persona distinta. (CHINCHILLA & MOJARÁS, 2009)

De acuerdo con ello, Nuria Chinchilla establece que estas tensiones personales crean un conflicto que no debiera existir, dado que la persona se enriquece y perfecciona gracias a la familia, el trabajo, la participación social y viceversa; así como las empresas y las naciones obtienen grandes beneficios no sólo en función de un capital económico, sino también humano y social.

A este respecto recalca que trabajo y familia no son realidades opuestas, al contrario con complementarias de una vida humana integrada. Y son las personas, hombres y mujeres quienes deben encontrar la fórmula para integrar, ámbitos, roles, responsabilidades, derechos. (CHINCHILLA & MOJARÁS, 2009)

A este proceso de integración se le ha llamado también conciliación o armonización.

El término conciliación ha sido ampliamente debatido en la literatura reciente. Existen argumentos que no lo consideran adecuado para definir el problema entre trabajo y familia, una de las razones es

porque se refiere a una negociación o acuerdo entre dos partes que se da en igualdad de condiciones, lo cual no sucede en el caso de las mujeres. (COLINAS, L., 2008)

Conciliar, según la Real Academia Española, es componer y ajustar los ánimos de los que estaban opuestos entre sí. Admitir, por tanto, la conciliación de la vida familiar y laboral en estos términos, es tanto como admitir que “trabajo” y “familia” son dos realidades contrapuestas, que es otra de las razones por las que se debate el término.

Otra de las propuestas ha sido hablar de “armonizar”, que según la Real Academia Española, es hacer que no discuerden o se repelen dos o más cosas que hayan de concurrir a un mismo fin.

En este sentido, conciliar podría establecerse como el problema mismo, es decir, la presencia del conflicto que lleva a contraponer dos ámbitos de no debieran estarlo; una vez identificado el conflicto hay que armonizar, es decir, evitar la contraposición.

Si bien es cierto que la persona es quien debe armonizar su plan de vida personal con el familiar y el laboral, hay dos realidades a diferenciar: por un lado las estrategias personales para lograrlo, el uso de tiempo para cada ámbito y por el otro, las condiciones externas que le permitan armonizar (COLINAS, L., 2008) .

Estas condiciones externas como pueden ser los horarios laborales, o la ausencia de servicios de cuidado o mal servicio de transporte público, son cooperadoras del conflicto, y en muchas ocasiones provocan la contraposición de lo familiar con lo laboral (se mantiene el empleo pero se descuida a la familia, se atiende a la familia se pierde el empleo).

Por el sentido positivo del concepto sería mejor hablar, en términos generales, de armonizar, de armonizar la vida familiar y laboral. Para huir de la dicotomía “familia” y “empresa” como de dos realidades que se contraponen, ya que son realidades que deben complementarse. (Fundación CECOT Formación, 2006).

Sin embargo, al establecer que la falta de condiciones otorgadas por el Estado y la empresa, evitan armonizar, por lo tanto es correcto establecer que la persona armoniza gracias a las políticas de conciliación (Estatales o empresariales). A este respecto Nuria Chinchilla establece que “conciliar es armonizar los distintos ámbitos en los que

se desenvuelve la persona para integrarlos en una misma vida” (CHINCHILLA & MOJARÁS, 2009)

Estas políticas de conciliación, ya sean emprendidas por el Estado o por las empresas deben asumir que sus trabajadores buscan armonizar familia y trabajo, sin embargo, como se ha establecido anteriormente, una de las causas por las que prevalece la falta de condiciones es la inequitativa distribución de las responsabilidades familiares, es decir, la falta de corresponsabilidad entre hombre y mujeres en el ámbito doméstico.

Por esta razón, las recientes aportaciones e iniciativas con respecto a políticas de conciliación, proponen políticas que fomenten la corresponsabilidad entre hombres y mujeres y más aún, para lograr esta armonización, en un marco de derechos, no basta con buscar la corresponsabilidad de mujeres y hombres en la familia y en el trabajo; es necesaria la corresponsabilidad de los diferentes actores, Estado, empresa, sociedad, para establecer condiciones para la armonización (SAMANIEGO & OCHOA., 2009)

3. Una problemática del ámbito público

Si como hasta ahora se ha planteado, las condiciones laborales de quienes detentan las responsabilidades familiares no permiten la armonización entre estos dos ámbitos y esto conlleva al desequilibrio y a la inequidad en las oportunidades de desarrollo en lo personal, familiar y laboral; si por otro lado las empresas pierden posibilidades de una plantilla de trabajadores más productivos y si también éstas no actúan con responsabilidad social conjuntamente con las comunidades y familias de fortalecer el capital social y humano, entre otros aspectos que se han analizado, valdría la pena reflexionar sobre el papel del Estado ante estas realidades.

Establecer si constituye un problema del ámbito público y hasta dónde es un asunto de uso del tiempo de las y los trabajadores, de distribución de las tareas del hogar y hasta dónde es un problema de falta de oportunidades públicas.

Por otro lado, es evidente que el crecimiento de los hogares monoparentales, la modificación del modelo de un solo proveedor y la disminución en la tasa de fecundidad, así como las transformaciones

en el mercado laboral, el aumento de la participación de la mujer en el mundo del trabajo remunerado y el crecimiento del mercado informal, plantean un nuevo reto en cuanto a la política pública, en el sentido de construir un nuevo paradigma de relación entre el Estado, el mercado y la familia, que entre otros aspectos urgentes, apoye tanto a hombres como mujeres a armonizar su vida familiar y laboral. (ARRAIGADA, I. Coord., 2007)

Para tales efectos es necesario hacer un pequeño paréntesis conceptual.

3.1 ESTADO Y POLÍTICA PÚBLICA

El Estado, comunidad organizada en un territorio definido, mediante un orden jurídico, leyes salvaguardan los derechos y deberes de los ciudadanos, en el ámbito de esa comunidad, tiene la autoridad que dirige los esfuerzos de sus miembros para conseguir el bien común.

Conforme a la naturaleza social del hombre, el bien de cada cual está necesariamente relacionado con el bien de la comunidad, es decir del bien común, entendido como el conjunto de aquellas condiciones de la vida social que permiten a los grupos y a cada uno de sus miembros conseguir más plena y fácilmente su plena perfección.

Este bien común supone el respeto a la persona en cuanto a tal, la exigencia de un bienestar social y su desarrollo, la paz, la estabilidad y seguridad en un orden justo.

De tal manera que tanto el Estado como todos sus miembros requieren de una cooperación efectiva regulada por las leyes y garantizada por el gobierno a los distintos miembros de la sociedad para la consecución del bien común, es decir, de solidaridad.

Esta acción cooperativa para gestionar la justicia, el desarrollo y la paz de los estados, nunca debe absorber las propias capacidades de sus integrantes, ya que esto los debilita. Cuando por alguna razón no son capaces de cumplir con el papel que les corresponde, entonces es adecuada la intervención, subsidiariedad, mientras adquiera la capacidad para responder por sí solo.

En ambos casos, el Estado no debe suplantar al individuo, a las familias, a las empresas, a las comunidades; la iniciativa personal y acción

conjunta del Estado deben armonizarse solidariamente para apoyar y reforzar los principios de democracia e igualdad; las intervenciones estatales deben guiarse por varios principios básicos: la igualdad y equidad entre hombres y mujeres, la defensa de los derechos humanos de todos sus miembros, y las intervenciones orientadas a una mayor equidad e igualdad sociales.

Esta cooperación necesaria entre los actores protagónicos de la comunidad política es parte de la vigilancia que el Estado debe guardar a fin de promover relaciones justas y de acceso equilibrado a mejores condiciones de vida y desarrollo.

Al Estado le corresponde, de esta manera, solidaria y subsidiariamente observar la realidad e identificar, cuando dichas condiciones no se encuentran en igualdad de oportunidades para todos, el análisis estadístico, el diseño, medición e interpretación de indicadores permite a los gobiernos contar con evidencia de la realidad y definir cuando una situación representa un problema público; cuando éste se define se diseñan políticas públicas para hacerle frente.

Una política pública es el conjunto de decisiones y acciones encaminadas a resolver un problema políticamente definido como público y colectivo, da lugar a actos formales con grado de obligatoriedad. (CEPAL, 2005)

Los intensos cambios en las relaciones sociales, familiares y laborales requieren que los gobiernos diseñen nuevas políticas públicas que incorporen, entre otras medidas: políticas impositivas, redistributivas, de transporte, reorientaciones del gasto público y del gasto social, así como políticas sectoriales de empleo, educativas, de salud y vivienda. (ARRAIGADA, I. Coord., 2007)

Actualmente, se precisa una reflexión que permita dar respuestas y diseñar políticas públicas de conciliación que favorezcan la armonización entre trabajo y familia, entre los espacios público y privado, entre el mundo doméstico y el mundo social, que no reproduzcan la discriminación laboral ni las desigualdades entre hombres y mujeres y que posibiliten la vida familiar. Esto plantea el desafío de entender la complejidad en que se van construyendo los vínculos familiares en una sociedad diversificada y desigual, así como la necesaria integralidad e intersectorialidad de las políticas para dar cuenta de tal complejidad. (ARRAIGADA, I. Coord., 2007)

Los rasgos genéricos de estas políticas deben ser aplicables para todos los trabajadores, pues todos buscan armonizar su trabajo con su propia persona, familia, sociedad. A pesar de que las mujeres jefas de familia, especialmente las más pobres, con condiciones de trabajo no adecuadas o remuneraciones menores, tienen una mayor urgencia de resolver el problema y se encuentran en desventaja para ello, no hacer política pública para todos los trabajadores implicaría una política asistencial (aquella destinada a grupos “vulnerables” que excluyen al resto) y que al no ser universales derivan en una participación pasiva del receptor (contrario a los principios de solidaridad y subsidiariedad) y no resuelven el problema de fondo.

Deben ser políticas articuladas que respondan a acciones coordinadas, que integren a todos los actores del ámbito familia-trabajo, y aspectos sociales, jurídicos, institucionales, administrativos, económicos, fiscales, medios de comunicación, entre otros.

Estas políticas públicas no deben ser sólo competencia exclusiva de un área de gobierno, cuyos esfuerzos requieren e involucran a muchas dependencias. Con coherencia y congruencia con las necesidades de las trabajadoras, de sus familias y de las empresas

Dicho lo anterior, no puede entenderse una política pública destinada a mejorar las condiciones de los trabajadores con responsabilidades familiares sin atender a los principios de solidaridad y subsidiariedad, donde se comprende que en el problema público que se ha evidenciado, todos los actores tienen parte, y el Estado, como garante de justicia, desarrollo y paz, debe intervenir.

Dicho paradigma debe ser desarrollado bajo un concepto de corresponsabilidad entre mujeres y hombres, empresas y trabajadores, empresas y gobierno. Uno de los principales retos de las políticas de conciliación hoy en día es insertar el tema de las responsabilidades familiares en la agenda pública. (COLINAS, L., 2008)

En estudios realizados en América Latina y Europa, (SERNAM, 2003; CHINCHILLA, POELMANS y LEÓN, 2003), se ha concluido que no siempre existe coherencia entre las políticas de conciliación familia-trabajo demandadas por los trabajadores y trabajadoras con aquellas puestas en ejecución por las empresas. Existen dos enfoques no deseados en las políticas que intentan conciliar las necesidades familiares y laborales: uno, empresarial paternalista, que se entromete en la vida privada de los empleados, y otro, mecanicista en que prima el interés y los resul-

El Estado no debe
 Esuplantar al
 individuo, a las familias,
 a las empresas, a las
 comunidades;
 la iniciativa personal y
 acción conjunta del
 Estado deben
 armonizarse
 solidariamente para
 apoyar y reforzar
 los principios de
 democracia e
 igualdad;
 las intervenciones
 estatales deben guiarse
 por los principios básicos:
 igualdad y equidad
 entre hombres
 y mujeres.

tados para la empresa. Chinchilla, Poelmans y León sugieren una tercera alternativa sustentada en la responsabilidad social de la empresa y en los compromisos recíprocos –deberes y derechos– que la empresa mantiene con sus empleados. La puesta en marcha de ese tipo de políticas requiere de una toma de conciencia sobre la necesidad de este tipo de políticas y de un compromiso y voluntad política de los diversos actores involucrados –empresa, Estado y trabajadores– para establecer de manera óptima el desarrollo e implementación de esas medidas y buenas prácticas.

Dado que los actores sociales involucrados no tienen el mismo poder en la negociación, por tanto, se requiere el apoyo fundamental del Estado y sus mecanismos de fiscalización para hacer cumplir las normativas existentes respecto de la conciliación familia y trabajo. (ARRAIGADA, 2005)

En términos de eficiencia y equidad, existen costos económicos (macro y micro) de no implementar políticas de conciliación. Históricamente y culturalmente, el costo de reproducción social ha recaído en las mujeres, lo cual ha provocado que existan normas sociales y distorsiones que impiden una adecuada y efectiva inserción laboral femenina, generando a su vez segmentación ocupacional y brechas salariales entre hombres y mujeres, lo cual no sólo afecta negativamente a las mujeres, sino que genera rigidez en los mercados laborales e ineficiencia económica. (COLINAS, L., 2008) Si se asume que mujeres y hombres cuentan con una misma distribución laboral, entonces su participación inferior en el ámbito productivo implica un costo en términos de pérdida de productividad, lo cual tendría impacto tanto a nivel micro de las empresas, como a nivel macro en términos del PIB, ya que la inequidad de entre hombres y mujeres tiene un efecto importante en el crecimiento económico. (COLINAS, L., 2008)

Como ya se ha mencionado la no conciliación personal, familiar y laboral, además de las consecuencias económicas anteriores, están las vinculadas a la pérdida de capital humano y social, la superación de la pobreza e incluso las de mitigar algunas realidades denigrantes al interior de la familia como la violencia intrafamiliar.²²

22 En el estudio “Violencia de género en las parejas mexicanas” elaborado por INEGI, INMUJERES, UNAM y el Centro Regional de Investigaciones multidisciplinarias, se demuestra que “si revisamos los porcentajes de mujeres víctimas de violencia según el nivel de trabajo del hombre en el hogar, observamos dos tendencias: primero, cuando se trata de violencia emocional y de violencia económica, a mayor nivel de participación del hombre en el

Los recursos institucionales que proveen de bienestar a las personas son principalmente el Estado, el mercado, las propias familias y el tercer sector o la comunidad. Es evidente que las intervenciones públicas afectan a las decisiones de las familias, y a su vez, las decisiones y la forma de vida de estas también gravitan en las políticas públicas (Jelin, 2005 en ARRAIGADA, I. Coord., 2007). Una u otra forma de organizar, por ejemplo, la política educativa, la política de vivienda o el sistema de transporte afectan a las decisiones de consumo e inversión de las familias.

Para el diseño y ejecución de políticas de conciliación familia-trabajo se necesita la voluntad y esfuerzo de las familias, de las empresas, pero principalmente del Estado. De este modo, se puede plantear un nuevo enfoque de bienestar, basado en el cumplimiento de los derechos de ciudadanía, en la igualdad de oportunidades, en la participación y en la solidaridad, con objeto de que el beneficio sea óptimo para las distintas instancias.

Las familias se verán beneficiadas con una mejor calidad de vida, adecuado al cumplimiento de las responsabilidades domésticas, con disminución del estrés y aumento en la satisfacción laboral y profesional, planteando sus requerimientos en términos de programas de conciliación familia-trabajo. Las empresas tendrán trabajadores y trabajadoras más satisfechos y comprometidos con su trabajo, con menos licencias y mayor productividad. Y finalmente, si el Estado legisla orientándose hacia todos los y las ciudadanas, se podrá construir un orden más justo en la búsqueda de la igualdad de oportunidades y la inclusión social.

3.2 EL ENFOQUE DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Las políticas públicas responden a un enfoque de trabajo de acuerdo con el que se ilustra desde la identificación del problema público, hasta la aplicación y la evaluación. Hasta este momento se ha presentado un panorama en que se puede concluir que las mujeres y los hombres trabajadores no se encuentran en igualdad de oportunidades. De esta manera, el enfoque de igualdad de oportunidades plantea una serie de

trabajo del hogar, los porcentajes de mujeres víctimas de violencia disminuyen significativamente. La segunda tendencia se observa para los casos de violencia física y sexual: los mayores porcentajes se observan para aquellas mujeres cuyas parejas tienen una muy baja participación en el trabajo del hogar y estos porcentajes se reducen cuando el esposo tiene una participación media en el trabajo" (INMUJERES, INEGI, UNAM, CRIM, 2006, pág. 104)

Para el diseño y ejecución de políticas de conciliación familia-trabajo se necesita la voluntad y esfuerzo de las familias, de las empresas, pero principalmente del Estado. De este modo, se puede plantear un nuevo enfoque de bienestar, basado en el cumplimiento de los derechos de ciudadanía, en la igualdad de oportunidades, en la participación y en la solidaridad, con objeto de que el beneficio sea óptimo para las distintas instancias.

características que el proceso de de resolución de un problema público, a través de la instrumentación de políticas públicas ha de resolver.

Es por ello que cabe profundizar sobre este enfoque, el de igualdad de oportunidades.

La *Declaración Universal de los Derechos Humanos* en su artículo 1º establece:

Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros. De esta concepción se deriva el principio de igualdad a partir del cual todos los seres humanos debemos ser tratados por igual, y por lo tanto, no se hará distinción alguna fundada en sexo, color, religión, nacionalidad, posición económica o de cualquier otra índole. (CNDH, 2007)

Con este mismo espíritu, y anterior a la *Declaración Universal*, se redacta el ART. 1º de la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos* (CPEUM), bajo el criterio de igualdad y no discriminación.²³

Este principio de igualdad tiene cuatro rasgos específicos: la igualdad ante la ley, la igualdad en la aplicación de la ley, la igualdad en el contenido de la ley y el mandato de no discriminación y constituyen lo que se llama igualdad jurídica o formal. (PEREZ, 2005)

O en términos de Rawls (1971, pág. 67), principio de libertades o de distribución de igual número de esquemas de libertades para todos. Cada persona debe tener un derecho igual al esquema más extenso de libertades básicas que sea compatible con un esquema semejante de libertades para los demás.

En este sentido, tanto la *Declaración de los Derechos Humanos*, como la CPEUM, no niegan la existencia de diferencias entre los individuos. Lo que sí niegan es que esas desigualdades naturales y sociales sean la justificación de un tratamiento desigual por parte de las instituciones o un trato degradante entre los individuos. El núcleo medular del principio de igualdad jurídica estriba en la no discriminación por esas diferencias.

23 "Toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas". ART. 6 LGIMH.

Esta garantía de igualdad que ofrecen estos instrumentos jurídicos, (derecho al trabajo, vivienda, salud, entre otros) no corresponde a la situación que mujeres y hombres viven, de acuerdo con el análisis estadístico que se ha presentado. Por citar un ejemplo, todos tienen derecho a un salario justo, pero no todos lo reciben; todos tienen derecho a formar una familia, pero no todos tienen condiciones para atenderla.

Y es que el principio de igualdad supone, no sólo un enunciado jurídico, sino también:

1. Igualdad de oportunidades: Es la situación en la que las mujeres y los hombres tienen iguales oportunidades para realizarse intelectual, física y emocionalmente, pudiendo alcanzar las metas que establecen para su vida desarrollando sus capacidades potenciales sin distinción de género, clase, sexo, edad, religión y etnia.
2. Igualdad de trato: Presupone igual consideración y respeto, por ejemplo, el derecho a las mismas condiciones sociales de seguridad, remuneraciones y condiciones de trabajo, tanto para mujeres como para hombres.
3. Igualdad sustancial: Se trata de la situación real igualitaria en donde las mujeres y los hombres comparten igualdad de derechos económicos, políticos, civiles, culturales y sociales. Lo cual implica remover los obstáculos a la igualdad en los hechos. (CNDH, 2007)

Remover obstáculos para la igualdad, en los hechos supone, según Rawls, que las personas, en la posición original, optarían, una vez garantizadas las libertades básicas y la justa igualdad de oportunidades, por una distribución desigual de los otros bienes primarios como son la riqueza, la autoridad y el ingreso, si esta distribución desigual mejorara las expectativas de los menos favorecidos, es decir, les otorgarían mayor bienestar que el que obtuvieran con una distribución equitativa. El principio dice que las desigualdades estarían justificadas si incidieran a favor de los peor situados, lo que es lo mismo decir que la otra cara de la igualdad jurídica es la equidad, como un principio de justicia distributiva que busca compensar los desequilibrios en el acceso y control de los recursos entre mujeres y hombres. (RAWLS, 1971, pág. 68)

En este sentido, el concepto que se cita de igualdad sustantiva encuentra una importante similitud con la equidad como un principio que atribuye a cada uno lo que le corresponde (justicia). Sin embargo,

aunque han llegado a entenderse como sinónimos no lo son.

En el sentido pleno de la palabra igualdad se expresa una misma calidad y cualidad de algo, mientras que hablar de equidad implica reconocer la diferencia, de esta manera, podríamos decir que la equidad es una condición para llegar a la igualdad, es decir, dar un trato diferente a los diferentes para que tengan igualdad de oportunidades y así una igualdad real que acompañe y posibilite la igualdad jurídica.

Por ello un paso más delante de esta garantía de igualdad jurídica, se encuentra la búsqueda de la igualdad material o sustantiva (PEREZ, 2005) para conseguir la igualdad real de los ciudadanos, ya que ante el cuestionamiento “¿les va igual a todos?” la respuesta es negativa.

A partir de esta realidad desigual entre mujeres y hombres y sus oportunidades de desarrollo, se han planteado dos categorías que apoyan el análisis de estas desigualdades. Estas categorías ayudan a determinar la situación diferenciada de mujeres y hombres para apoyar estrategias de manera que se logre minimizar las desigualdades que puedan existir a nivel comunitario y resolver efectivamente tanto necesidades de mujeres tanto como las de los hombres, realizando acciones prioritarias por quienes están en situación de mayor desventaja para el logro de su desarrollo. Esta son:

- Condición: Se refiere a las condiciones en las que se vive, es decir la situación de vida de las personas y apunta específicamente a las llamadas prácticas (condiciones de pobreza, acceso a servicios, a recursos productivos, a oportunidades de atender su salud, educación, vestido, vivienda, por ejemplo).
- Posición: Remite a la ubicación y al reconocimiento social, el estatus asignado a las mujeres en relación con los hombres (inclusión en los espacios de toma de decisiones, a nivel comunitario, iguales salarios por igual trabajo, impedimentos para acceder a la educación y a la capacitación, por ejemplo). (CINTEFOR, 2010)

Para lograr la igualdad de oportunidades y por consiguiente la igualdad sustantiva, las políticas públicas han de encaminarse a resolver las necesidades prácticas (CINTEFOR, 2010) de hombres y mujeres, relativas a su condición, es decir, aquellas relacionadas con las carencias materiales y la insatisfacción de necesidades básicas, están relacionadas con la sobrevivencia: vestido, abrigo, alimentación, agua, casa, trabajo, salud, vivienda, energía eléctrica, entre otras, por un lado.

Y por el otro, las necesidades estratégicas, aquellas que permiten colocar a las mujeres y a los hombres en una posición equilibrada en los lugares que ambos ocupan en la sociedad. (CINTEFOR, 2010) Comprenden aspectos como la participación ciudadana, las posibilidades de decidir en condiciones de democracia, las oportunidades de capacitación y formación, desigualdad respecto a la toma de decisiones, acceso y decisión sobre el control y uso de los recursos, barreras culturales para la participación y consideración en igualdad de condiciones de lo que sucede en los ámbitos público y privado.

Finalmente, la igualdad de derechos y obligaciones entre mujeres y hombres, así como la igualdad de oportunidades tienen como objetivo procurar y proteger las posibilidades del desarrollo humano que implica reconocer a las personas como agentes activos y responsables del cambio social, y potenciar las opciones y las capacidades que tienen de elegir, comenzando por crear las condiciones para que puedan superar las limitaciones que impiden su desarrollo. (Plan Nacional de Desarrollo 2006-2012, PND)

Se trata de multiplicar las oportunidades y fomentar las iniciativas personales, para crear márgenes cada vez más amplios de libertad y de capacidad de elección, mediante la corrección de las inequidades que sujetan a ciertos grupos humanos a una condición de minusvalía social de manera que terminan por producir y reproducir su condición de pobreza. Tomar la igualdad entre hombres y mujeres como una dimensión ineludible del desarrollo humano, centrado en la persona, es el reto.

Si bien es cierto que el enfoque citado de igualdad de oportunidades está incorporado en el PND y tiene sus bases en el principio de igualdad, en la propia naturaleza humana y en la *Declaración de los Derechos Humanos*, existen diferentes instrumentos legales, tanto en el plano nacional como el internacional, que se han ocupado de aspectos más específicos al tema que nos atañe.

Tenemos que dentro del ámbito de la igualdad de oportunidades en lo general, el aspecto de condiciones laborales ha sido regido por organizaciones e instituciones en los que se ha buscado vincular ordenamientos nacionales e internacionales a fin de garantizar que los estados, efectivamente, legislen o instrumenten acciones que impacten decisivamente en las oportunidades de los trabajadores. En este sentido, se aborda a continuación ese marco legal.

3.3 RESPONSABILIDADES ADQUIRIDAS:

MARCO LEGAL NACIONAL E INTERNACIONAL

Los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (DESC), “se refieren a la existencia de condiciones de vida y de acceso a los bienes materiales y culturales en términos adecuados a la dignidad inherente a la familia humana” son exigibles en la medida de que el Estado sea capaz de satisfacerlos, por lo que no son exigibles por la vía judicial. Entre los Derechos Económicos, Sociales y Culturales se encuentra el derecho al trabajo, así como el derecho a buenas condiciones laborales (IIDH).

Es evidente que la gran mayoría de las y los trabajadores de nuestro país no trabaja en “buenas condiciones”, tal es el caso de aquellas personas que ven reducido el tiempo con sus familias o de su descanso, ocio o recreación, por las fuertes jornadas de trabajo y horarios inflexibles que tienen que cumplir.

Por su parte, la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer consideró como objetivo estratégico fomentar una armonización de responsabilidades laborales y familiares entre hombres y mujeres, y en su Declaración se reafirmó este compromiso.

Recomienda a los países mejorar la captación de información sobre las contribuciones de mujeres y hombres a la economía, en todas sus formas de trabajo y empleo para el mercado laboral o el hogar. Saber cuánto representa el trabajo en los hogares no pagado en la economía de los países ayuda a evaluar el impacto de las acciones dirigidas a la equidad (2004).

Los Estados Partes se comprometen a modificar los patrones socio-culturales de conducta de hombres y mujeres, para eliminar los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier índole que se sustenten en la idea de inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres; garantizar que la educación familiar incluya una comprensión adecuada de la maternidad como función social y el reconocimiento de la responsabilidad común de hombres y mujeres en cuanto a la educación y al desarrollo de sus hijos, en la inteligencia de que el interés de los hijos constituirá la consideración primordial en todos los casos. (2004, ART. 5)

Se comprometen a la adopción de todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera de empleo

a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, mismas oportunidades de empleo, los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo, igual remuneración, prestaciones, e igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo; protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción (procreación). (2004, ART. 11)

Para impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, se tomarán medidas para: Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base de estado civil; implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades de trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños; prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en todos los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella. (2004, ART. 11)

Adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en otras esferas de la vida económica y social a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos, en particular: El derecho a prestaciones familiares. (2004, ART. 13)

Además de ello, la comunidad internacional, preocupada en conciliar los ámbitos familiar y laboral, ha planteado medidas para lograr un equilibrio a favor de las y los trabajadores, entre otros instrumentos destacan: los propuestos por la Organización Internacional del Trabajo y el Consenso de Quito.

La evolución de la legislación con respecto a la mujer trabajadora puede ser clasificada en tres fases. En todas éstas la OIT y la normativa internacional ha cumplido un importante papel.

En la primera fase, el énfasis de la actividad normativa de la OIT estaba puesto en dos aspectos. En primer lugar, en la protección de las mujeres contra condiciones de trabajo malsanas o demasiado penosas, en especial con relación a su función reproductora (embarazo, par-

to y lactancia), que podrían ser amenazada por esas condiciones. En segundo lugar, en asegurarles condiciones de trabajo que les permitieran hacer frente a sus responsabilidades familiares. (CINTEFOR, 2000)

Con ese espíritu se crearon instrumentos de protección de las mujeres trabajadoras, de los cuales han sido ratificados por México el Convenio número 110 (Trabajo en plantaciones, 1958) y Convenio número 102 (Seguridad social, norma mínima, 1952).²⁴

La segunda fase se inicia a partir de los años 50, con una nueva orientación: la búsqueda de la igualdad de oportunidades y trato²⁵ para las mujeres, aunque incorporando este principio de manera más bien formal,²⁶ sobre todo enfocados al principio de no discriminación.²⁷ (CINTEFOR, 2000)

El principal conjunto de normas que refleja esa preocupación y que han sido ratificadas por México, son: a) el Convenio número 100 (Igualdad de remuneración, 1951) y la Recomendación 90, que establecen la igualdad de remuneración entre la mano de obra femenina y la masculina por un trabajo de igual valor; b) el Convenio número 111 (Discriminación: empleo y ocupación, 1958) y la Recomendación 111, que definen que los Estados-miembros deben formular una política nacional que promueva la igualdad de oportunidades, con el objeto de eliminar toda forma de discriminación en el empleo y la ocupación (por razones de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional y origen social); ese Convenio ha sido ratificado hasta el momento por 140 países, entre ellos México.

La tercera fase de la actividad normativa de la OIT se inició a media-

²⁴ También se amplían las disposiciones referidas a la prohibición o definición de restricciones al trabajo de las mujeres en labores considerados peligrosos e insalubres, como aquellas incluidas en el Convenio número 13 (Cerusa, 1921), referido a la prohibición de trabajos de pintura industrial, en el Convenio número 45 (Trabajo subterráneo, 1935) y el Convenio número 115 (Protección contra las radiaciones, 1960).

²⁵ Presupone el derecho a las mismas condiciones sociales de seguridad, remuneraciones y condiciones de trabajo, tanto para mujeres como para hombres.

²⁶ O jurídica.

²⁷ No sólo referido a distinción, exclusión o preferencia por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación, o hacerla más difícil de aplicar. Sino también con referencia a varias dimensiones de la situación del trabajo, entre ellas, el acceso al empleo y las diversas ocupaciones, el acceso a la formación profesional y a las condiciones de trabajo (ascenso, seguridad en el empleo, igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, iguales condiciones de trabajo, etc.).

dos de la década de los 70 y cobró fuerza a partir de la adopción por la Asamblea General de Naciones Unidas (1979), de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. El propósito de esta fase es remover los obstáculos que impiden alcanzar una igualdad efectiva, no solo formal. (CINTEFOR, 2000)

En esta fase, la actividad normativa de la OIT dirigida a la promoción de la equidad entre mujeres y hombres en el mundo del trabajo está basada en las siguientes ideas: Existen condiciones de trabajo que son malas tanto para mujeres como para hombres a las que nadie debe estar sometido; los hombres también deben ser protegidos en su función reproductora; que algunas de esas normas (como por ejemplo la prohibición del trabajo nocturno) podrían restringir las oportunidades de empleo para las mujeres. (CINTEFOR, 2000)

Es en ese contexto es que empieza a expresarse, en las normas internacionales del trabajo, el tema de las responsabilidades familiares, donde se afirma el principio de que éstas, así como el status conyugal, no deben ser motivo de discriminación, como el Convenio de número 156 (Trabajadores con responsabilidades familiares, 1981) y la Recomendación 165, que se refieren, no más a las mujeres, sino a trabajadores de ambos sexos con responsabilidades familiares. Su principio es la instauración de la igualdad efectiva de oportunidades y de trato con respecto a trabajadores de uno y otro sexo que tengan responsabilidades familiares.

A pesar de su importancia, el Convenio 156 ha sido ratificado hasta ahora por sólo 29 países, entre los cuales hay 8 latinoamericanos (Argentina, Belice, Bolivia, Chile, Guatemala, Perú, Uruguay y Venezuela).

Sin embargo, algunos países que no lo han ratificado, han aplicado una serie de medidas concretas en el espíritu del Convenio 156 de la OIT. Entre ellas, se destacan las que siguen:

- Reducción progresiva de la jornada de trabajo y de las horas extraordinarias para trabajadores de ambos sexos;
- Introducción de mayor flexibilidad en la organización de los horarios de trabajo, de los periodos de descanso y las vacaciones para trabajadores de ambos sexos;
- Establecimiento de condiciones equivalentes de empleo a trabajadores a tiempo parcial, temporeros y a domicilio;

- Creación de servicios adecuados de asistencia y cuidado infantil;
- Ampliación a los padres de derechos como sala cuna y licencia para el cuidado de hijos enfermos (que contemplaban anteriormente sólo a las mujeres);
- Permisos parentales de varios tipos, entre ellos los permisos post-natales compartidos para hombres y mujeres.

La mayoría de los países latinoamericanos han hecho el recorrido de las dos primeras fases y ha iniciado el proceso de adecuación y modificación de su normativa y legislación laboral, a fin de garantizar la plena igualdad a la mujer trabajadora. "México aún no suscribe este instrumento internacional [el Convenio 156], por lo que sería muy plausible exhortar al gobierno de nuestro país a ratificar este Convenio que, sin duda, traería beneficios para las y los trabajadores y sus familias." (CEAMEG, 2008)

Por otro lado, la Conferencia Regional de la Mujer de América Latina y el Caribe (CEPAL) sesionó en agosto del 2007; los acuerdos emanados de esa reunión se traducen en el Consenso de Quito.

En el Consenso de Quito los países acuerdan adoptar todas las medidas de acción positiva y todos los mecanismos necesarios, incluidas las reformas legislativas y las asignaciones presupuestarias, para garantizar la plena participación de las mujeres en cargos públicos y de representación política, con el fin de alcanzar la paridad en la institucionalidad estatal (poderes ejecutivo, legislativo, judicial y regímenes especiales y autónomos) y en los ámbitos nacional y local como objetivo de las democracias latinoamericanas y caribeñas.

El Consenso reconoce que la división sexual del trabajo es un factor de desigualdad e injusticia económica que afecta de manera particular a las mujeres en los ámbitos familiar, laboral, político y comunitario, y propician la desvalorización y la falta de retribución de los aportes económicos de las mujeres.

Entre los acuerdos más importantes tomados en el seno de la sesión se encuentran la adopción de:

- "Medidas de corresponsabilidad para la vida familiar y laboral que se apliquen por igual a las mujeres y a los hombres". (25. XIII)
- "Adoptar medidas en todas las esferas de la vida democrática

institucional y, en particular, en los ámbitos económico y social, incluidas las medidas legislativas y reformas institucionales, para garantizar el reconocimiento del trabajo no remunerado, su aporte al bienestar de las familias y al desarrollo económico de los países y promover su inclusión en las cuentas nacionales". (25. XIV)

- "Formular y aplicar políticas de Estado que favorezcan la responsabilidad compartida equitativamente entre mujeres y hombres en el ámbito familiar, superando los estereotipos de género, reconociendo la importancia del cuidado y del trabajo doméstico para la reproducción económica y el bienestar de la sociedad como una de las formas de superar la división sexual del trabajo". (25. XX)
- "Eliminar la brecha de ingresos entre mujeres y hombres y la discriminación salarial en todos los ámbitos de trabajo, y proponer derogar los mecanismos legislativos e institucionales, que generen discriminación y condiciones de trabajo precarias". (25. XXII)
- "Desarrollar instrumentos de medición periódica del trabajo no remunerado que realizan las mujeres y hombres, especialmente encuestas de uso del tiempo para hacerlo visible y reconocer su valor, incorporar sus resultados al sistema de cuentas nacionales y diseñar políticas económicas y sociales en consecuencia". (25. XXIII)

A nivel nacional, la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos* establece en los siguientes artículos:

ART. 1: "En los Estados Unidos Mexicanos, todo individuo gozará de las garantías que otorga esa constitución, las cuales no podrán restringirse, sino en los casos y con las condiciones que ella misma establece"... "queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las capacidades diferentes, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar el derecho o libertades de las personas"

ART. 4: "El varón y la mujer son iguales ante la ley. Esta protegerá la organización y el desarrollo de la familia... Toda persona tiene derecho a decidir de manera libre, responsable e informada sobre el número y

En el Consenso de Quito los países acuerdan adoptar todas las medidas de acción y todos los mecanismos necesarios, para garantizar la participación de las mujeres en cargos públicos y de representación política, con el fin de alcanzar la paridad en la institucionalidad estatal y en los ámbitos nacional y local como objetivo de las democracias latinoamericanas y caribeñas.

espaciamiento de sus hijos... El Estado otorgará facilidades a los particulares para que coadyuven al cumplimiento de los derechos de la niñez"... "Los niños y las niñas tienen derecho a la satisfacción de sus necesidades de alimentación, salud y educación y sano esparcimiento para su desarrollo integral"... "Los ascendientes, tutores o custodios tienen el deber de preservar estos derechos. El Estado proveerá lo necesario para propiciar el respeto a la dignidad de la niñez y el ejercicio pleno de sus derechos""El Estado otorgará facilidades a los particulares para que coadyuven al cumplimiento de los derechos de la niñez".

ART. 5: "A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria o trabajo que le acomode, siendo lícitos..."

ART. 26: "El Estado organizará un sistema de planeación democrática de desarrollo nacional que imprima solidez, dinamismo, permanencia y equidad al crecimiento de la economía para la independencia y la democratización política, social y cultural de la nación ... Los fines del proyecto nacional contenido en esta Constitución determinarán los objetivos de la planeación"

ART. 123: "Toda persona tiene derecho a trabajo digno y socialmente útil, al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley".

Este último incluye a las leyes correspondientes a la materia laboral como lo son la Ley Federal de Trabajo, Ley Burocrática, Ley de IMSS, ISSSTE, entre otras.

El ART. 3 de la Ley Federal del Trabajo (LFT) establece que "para trabajo igual debe corresponder salario igual", también se expresa en "la igualdad de tratamiento para todos los trabajadores en lo concerniente al trabajo", no podrá hacerse distinciones por motivo de "raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social", dispone también que el trabajo ha de efectuarse "en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia"

ART. 132 de la LFT: son obligaciones de los empleadores "guardar a los trabajadores la debida consideración..." A este respecto la STPS hace una interpretación de este precepto "Si suponemos que por consideración se hace referencia a la dignidad de la persona y si la dignidad es un atributo que corresponde a la persona por el solo hecho de serlo. La familia y el trabajo es un factor que dignifica la persona, de tal

manera que, regular el ejercicio que haga compatible la acción familia –trabajo será expresión propia de esta principio. (STPS, 2005)

Por otro lado la Ley General para la Igualdad en Mujeres y Hombres establece en el ART. 33 que el objetivo de la política nacional es el fortalecimiento de la igualdad en materia laboral y productiva, a través de la promoción, integración de políticas públicas, fortalecimiento de liderazgos de mujeres y hombres.

Para ello deberán promover la “revisión de los sistemas fiscales para reducir los factores que relegan, en razón de su sexo, a la incorporación de las personas al mercado de trabajo, la incorporación a la educación y formación, al acceso al trabajo, de puestos directivos, especialmente”. (ART. 34)

“Apoyar el perfeccionamiento y la coordinación de los sistemas estadísticos nacionales, para un mejor conocimiento de las cuestiones relativas a la igualdad entre mujeres y hombres en la estrategia nacional laboral; reforzar la cooperación entre los tres órdenes de gobierno, para supervisar la aplicación de dichas acciones; financiar las acciones de información y concientización destinadas a fomentar la igualdad entre mujeres y hombres, vincular todas las acciones financiadas para el adelanto de las mujeres”

“Evitar la segregación de las personas por razón de su sexo, del mercado de trabajo; diseñar y aplicar lineamientos que aseguren la igualdad en la contratación del personal en la administración pública; diseñar políticas y programas de desarrollo y de reducción de la pobreza de hombres y mujeres, establecer estímulos y certificados de igualdad que se concederán anualmente a las empresas que hayan aplicado políticas y prácticas en la materia.”

En México, la Ley del Seguro Social considera la asistencia médica durante el embarazo, parto y posparto, además de ayudas en especie por seis meses para la lactancia y una canastilla de maternidad (prestaciones en especie). Tanto las trabajadoras aseguradas como la esposa o concubina del asegurado tienen derecho a dichas prestaciones. Sin embargo, en el caso de las prestaciones monetarias, es únicamente la trabajadora (o el trabajador) asegurada la cual puede acceder a ellas, dejando fuera a la esposa o concubina del trabajador. Asimismo, las hijas del asegurado no tienen derecho a prestaciones por maternidad (ni económicas ni en especie); únicamente son beneficiarias del seguro de enfermedades.

En el ámbito federal y en la mayoría de los estados,²⁸ el que un empleador solicite un certificado de no embarazo todavía no está castigado por ley,²⁹ excepto para los trabajadores de la APF. En cuanto a la licencia por maternidad, se contemplan 12 semanas,³⁰ bajo el esquema retributivo. (No se contemplan licencias por paternidad no compartida o parental).³¹

3.3.1 El Plan Nacional de Desarrollo (PND) y el Plan Estatal de Desarrollo (PED)

De acuerdo con los compromisos jurídicos internacionales y nacionales, el Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2007-2012 adopta dichos principios en sus objetivos y estrategias a fin de encausar el diseño de políticas públicas hacia la consecución de los mismos. De esta manera, el PND establece como uno de los objetivos del Eje 3 Igualdad de Oportunidades: eliminar cualquier discriminación y garantizar la igualdad de oportunidades, para que mujeres y hombres alcancen su pleno desarrollo y ejerzan sus derechos por igual.

Para el logro de este objetivo se determinaron, entre otras, las siguientes estrategias: construir políticas públicas con dirigidas a garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de mane-

²⁸ Entre ellos el Estado de Guanajuato.

²⁹ Un punto digno de análisis en la Ley del Seguro Social se refiere al requisito para acceder al subsidio por maternidad, que exige a la asegurada haber cubierto por lo menos 30 cotizaciones semanales en el período de 12 meses anteriores a la fecha que debe comenzar el subsidio. Si la asegurada no lo cumple, el IMSS queda eximido de pagar el subsidio y será el empleador quien directamente asuma este pago. Siendo seis semanas previas al nacimiento del bebé la fecha cuando comienzan los derechos por maternidad, entonces la trabajadora no debe estar embarazada al ingresar a su empleo, de tal manera que el empleador no tenga que cubrir el subsidio por maternidad. Esta condición podría llevar a una discriminación laboral en contra de las mujeres, ya que los empleadores considerarían la posibilidad de pedir un certificado de no embarazo, buscando protegerse de no cubrir los subsidios por maternidad. (COLINAS, L., 2008, pág. 36)

³⁰ Comparativamente con otros países, México, Argentina y Estados Unidos, con 12 semanas de licencia, tienen los periodos más cortos de América; por otro lado, la OIT recomienda 14.

³¹ Algunos países contemplan licencias por paternidad a los trabajadores por el nacimiento y/o adopción de un hijo, enfermedad o muerte, por otro lado licencias y permisos para hombres solos con responsabilidades familiares y finalmente contemplan la posibilidad parental, es decir, que viviendo en un hogar nuclear conyugal, hombres y mujeres deciden quien atiende las responsabilidades o cuales de ellas atienden y la ley laboral respeta este acuerdo cubriendo al cónyuge que resulte de dicha negociación.

ra transversal en toda la Administración Pública Federal, garantizando su inclusión en cualquier acción que se programe, tanto en las instituciones públicas como en las privadas, y valorando las implicaciones positivas que éstas tienen para mujeres y hombres; y combatir la discriminación hacia las mujeres en el ámbito laboral, asegurando la aplicación de las leyes existentes y promoviendo la actualización de aquellas que lo necesiten.

Bajo el principio de desarrollo sustentable, donde cada mexicano, sin importar su lugar de origen y el ingreso de sus padres, debe tener acceso a genuinas oportunidades de formación y de realización. El PND establece que esa es la esencia de la igualdad de oportunidades y sólo mediante ella puede verificarse la ampliación de capacidades y el mejoramiento de las condiciones de vida de aquellos que más lo requieren. El Desarrollo Sustentable encuentra en dichos procesos la base personal, de su realización social, familiar y comunitaria.

En esta misma línea, el Gobierno del Estado de Guanajuato en el Plan de Desarrollo Estatal (PDE) establece como su misión "Ser un Gobierno competitivo, que en alianza con la sociedad, impulse y asegure la participación ciudadana, el respeto y legalidad, la integración social, la innovación y generación de riqueza, para beneficio de las familias guanajuatenses". Y en su visión, "somos un estado líder y vanguardista, sustentado en la fortaleza de sus familias, la generación de riqueza, y la alianza de sociedad y gobierno donde todos conviven, aprenden, trabajan y participan.

A la luz de valores que guían el actuar público (Honestidad, Disciplina, Trabajo en equipo, Solidaridad, Eficacia, Fortaleza, Prudencia, Lealtad, Compromiso, Equidad) enuncia entre sus ejes estratégicos:

1. Contigo Vamos Familia

- El centro de este Gobierno lo constituye el ser humano considerado en la célula básica de la sociedad: la familia.
- El enfoque refiere a una sociedad donde las diferencias sean atendidas, con inclusión y solidaridad social.
- Busca una sociedad más equitativa e integrada, donde todos tengan aseguradas las condiciones de vida digna que propicien su desarrollo en aspectos de alimentación, salud, educación y patrimonio.
- Una sociedad donde las familias puedan potenciar sus capacidades, para fortalecerse como la institución base de la sociedad en

- un marco de valores.
 - Busca fortalecer el tejido y la organización de la sociedad.
2. Contigo Vamos Comunidad Sustentable.
 - Fortalecer a las comunidades como el ámbito natural de desarrollo.

3.4 LOS LÍMITES: POLÍTICA PÚBLICA Y ESTRATEGIAS DE LAS MUJERES TRABAJADORAS

La conjunción de todos estos instrumentos jurídicos, estatales, nacionales e internacionales sitúan y establecen las condiciones necesarias para el acceso justo y equitativo de todos a igualdad de oportunidades para su desarrollo.

En este sentido, las propias empresas y los trabajadores aspiran ya y pueden aspirar mejores condiciones laborales en las que las diferencias entre hombres y mujeres no impliquen menos oportunidades para unos y otras.

Sin embargo, estas condiciones no necesariamente pueden asegurar fehacientemente que la realidad cambie sin que haya un trabajo previo y a la par en la promoción de una cultura de equidad que en lo privado, de las empresas, la familia o las personas.

El fenómeno que se ha descrito en este trabajo tiene como principal característica que existe corresponsabilidad tanto en la generación del problema como en la solución. Todas las políticas públicas que se diseñen para mejorar la condición y la posición de las mujeres trabajadoras, ya sean directas al trabajador o a la empresa, tienen como límite el libre albedrío de los destinatarios.

Si bien es cierto que el Estado o la empresa pueden trabajar en la creación de una nueva cultura laboral basada en la igualdad de oportunidades, las decisiones de las y los trabajadores son personales, inclusive las de la propia empresa; el Estado tiene un límite de actuación y el argumento es simple: las políticas laborales indican un campo de actuación transversal para cualquier sistema de acción pública, privada o mixta. No sólo interesan a la administración pública, sino también

a los diferentes sujetos sociales, públicos y privados. Por lo tanto constituyen un campo de actuación de actores plurales, Estado, mercado, asociaciones, medios de comunicación, familias.

Cuando la administración pública implementa políticas públicas dirigidas a la empresa o a la familia, no se mueve en el horizonte del estado asistencial, ya sea de bienestar o neoliberal, sino en el del Estado subsidiario que considera a la persona, la familia o a la empresa como actor responsable en el plano público.

Que el Estado sea subsidiario implica el deber de intervenir para fortalecer a la familia y sus relaciones pero que simultáneamente tiene el deber de valorizarla y promoverla en sí misma para que sea protagonista de su vida, no sustituyéndola nunca en sus tareas y responsabilidades, pues la labor y función de la familia es insustituible y no tiene límites.

Por eso el Estado debe estar al servicio de la persona y de la familia. El reto es defender el derecho a la privacidad y al mismo tiempo intervenir.

Por otro lado, como lo establece Chinchilla, (2009) en muchas de las ocasiones la solución está en las decisiones y estrategias que cada trabajador, hombre o mujer, adopten para atender otras esferas como la familiar o la social; es decir, las condiciones laborales sirven de poco si no existe una cultura profunda y de convicción por generar mejores condiciones para todos, en lo privado.

