La mujer en la nueva cultura laboral



PAN Acción por México



PAN Acción por México

Gabriel Huerta Medina.
Compilador

Derechos reservados, 2024
Partido Acción Nacional
Av Coyoacán 1546.
Colonia del Valle 03100.
CDMX.

La reproducción total o parcial no autorizada
vulnera derechos reservados.
Cualquier uso de la presente obra debe ser
previamente concertado.

Índice

Introducción.....6
Prólogo.....7
1 La incorporación de la mujer al mundo laboral: Evolución histórica.....8
2 Las mujeres en la cultura y las artes.....14
3 Desigualdad de género en el mercado laboral.....23
4 El papel de la mujer en la empresa.....28
5 Hacia una nueva cultura laboral.....37
6 Inclusión de la mujer en el ámbito laboral: evitando la discriminación de género.....40
7 Discriminación laboral en las organizaciones.....44
8 Iniciativas de reforma a la Ley Federal de Trabajo: Partido Acción Nacional.....60
9 La precarización laboral de las mujeres en la educación.....64
10 Las barreras a la participación laboral de las mujeres.....69
11 Las mexicanas y el trabajo.....74
12 Progreso y evolución de la inserción de la mujer en actividades productivas y empresariales.....79
13 Riesgos y desafíos para inserción laboral de las mujeres en el contextos de los cambios tecnológicos.....90
14 Una nueva cultura del trabajo para un mercado laboral y unas sociedades inclusivas.....94
15 La incorporación de la mujer al mundo laboral: Situación actual.....107

Introducción

En la actualidad cualquier trabajo es el espacio donde la sociedad genera gran parte de sus ingresos, pero, tambien se da mucho la desigualdad laboral. Aunque esto ya se está erradicando la cultura laboral, sigue presentando sesgos de género, en donde se puede apreciar la menor participación de las mujeres en el empleo y en cualquier sector económico del país.

México a través de su historia, ha intentado en muchas ocasiones, luchar por tener mejores condiciones en el desempeño laboral, y debido a esto se dio la creación del artículo 123 Constitucional, esto surge por la necesidad de que la clase trabajadora tenga garantías, con respecto al sector económico.

En este Siglo XXI, se esta dando una nueva cultura laboral, sobre todo en las mujeres, esto a reflejado cambios positivos de mentalidad y de actitud, con respecto al trabajo. Es importante eliminar los vicios, que desde hace mucho han existido, y mejor reforzar las cualidades, procurando construir una nueva relación entre trabajadores, la empresa y en los gobiernos, para que esto pueda impulsar un mejor desarrollo para México.

En el presente trabajo de investigación, se compilará estudios en donde analizan el papel de la mujer en la nueva cultura laboral en la historia y los roles sociales que han condicionado en el desarrollo de las mujeres en nuestro país. Se hace hincapié en lo que se fue dando a partir del siglo XX, para borrar los obstáculos que han existido en lo laboral para el género femenino.

Esto va a permitir analizar la discriminación laboral en las mujeres, y tambien en el sector económico, en cualquier área ya sea privada o pública, en donde se pueda incorporar la nueva cultura laboral y pueda beneficiar a toda la sociedad mexicana.

Prólogo

Es siempre importante, conocer los antecedentes históricos del derecho del trabajo en nuestro país, esto para saber que tanto a cambiado el derecho laboral en la actualidad, por que se esta dando una nueva cultura laboral sobre todo en las mujeres. Por esto es importante tener presente que, en la Constitución de 1917, sobre todo el artículo 123, fue hecho por campesinos, obreros, maestros, es decir, la clase popular, que sabia de las injusticias del sistema laboral de esa época.

En este Siglo XXI, se esta dando un nuevo cambio llamado la nueva cultura laboral, esta busca mejorar las condiciones de vida para los trabajadores mexicanos, sin importar el género, esto se llevaría a través de una mayor y mejor capacitación, que pueda permitir ser más productivos y poder crecer económicamente, esto permitirá tener un salario más justo y condiciones laborales más dignas y mejores para todos los mexicanos.

Es por tal motivo, analizar los avances que ha tenido las mujeres en la sociedad, pero, poniendo más atención en el papel que esta ocupando la mujer en el ámbito laboral, comprendiendo si se han llevado acabo acciones positivas en el gobierno o en el sector económico, suficientes para poner fin a las desigualdades existentes en nuestro país.

El desarrollo de la nueva cultura laboral debe implicar un proceso que proporcione esfuerzos constantes, permanentes y responsables en lo económico, pero, el único camino factible para poder multiplicar la igualdad laboral es importante crear las condiciones necesarias para que la economía mexicana crezca en forma dinámica y sostenible, y esto permitirá ir eliminando la desigualdad de género en México.

En esta compilación encontraran artículos, que permitirá hacer un mejor estudio sobre la nueva cultura laboral de las mujeres, entre los que estarán a su alcance tenemos: La incorporación de la mujer al mundo laboral: evolución histórica, Desigualdad de género en el mercado laboral, el papel de la mujer en la empresa, Hacia una nueva cultura laboral.

La Incorporación de la Mujer al Mundo Laboral:

Evolución Histórica

María Helena Domingo Herreras[1]

Para entender la situación actual de la mujer en el ámbito laboral es necesario dar un salto hacia atrás en la historia, retrotraernos hacia los inicios de la incorporación de ésta al trabajo y estudiar los distintos factores sociales, políticos y económicos que han ido modificándose a lo largo de tiempo.

Entre estos factores sociales destacan los roles a los que está sometida como mujer y como esposa, así como el modelo de familia que viene incorporándose con estos. Como ejemplo de esto tenemos el pasaje de la Biblia donde Dios, a la mujer encarnada en Eva, dice: "multiplicaré tus trabajos en tus preñeces: con dolor parirás a los hijos, y estarás bajo la potestad de tu marido y él te dominará". Justificando, tanto con la Biblia como con en el derecho romano, los modelos sociales de la época medieval y, en parte, de la época moderna, donde se le da a la mujer menos poder que al hombre.

Estos estereotipos están condicionados por la sociedad y cultura vigentes de cada momento y lugar por lo que podemos observar una evolución a lo largo de los siglos. En un primer momento se identifica a la mujer con el género inferior para después ser considerada "ángel del hogar" hasta que, con la lucha feminista y los diferentes cambios sociales, surge en el Siglo XX la mujer independiente y fuerte que se ensalza a día de hoy.

El papel de la mujer en el Siglo XVIII

En este siglo se siguen desarrollando los roles específicos de cada sexo, haciéndose una dicotomía entre lo público/privado y entre hombre/mujer. Al hombre se la atribuye sabiduría, poder y racionalidad, y se le asigna el espacio público, siendo este el único espacio donde el trabajo es remunerado. Mientras tanto, la mujer se posiciona en el ámbito privado, espacio del cuidado, de la atención a los otros, de la reproducción de la vida y del trabajo no remunerado.

A través de estos discursos de la época se divulgaban unas ideas que se les imponían a las mujeres basadas en su inferioridad frente al hombre y quedando, por ello, excluidas de la actividad pública, de los espacios políticos de decisión y del trabajo extra doméstico. Estas ideas quedan reflejadas en la publicación de Jean-Jacques Rousseau de 1762: "Emilio, o De la educación". El autor nos muestra un pensamiento pedagógico fuertemente marcado por una discriminación de la mujer en el ámbito de la educación, estableciéndose una enseñanza diferente para ella basada en la sumisión y la dependencia.

Todo esto se explica en su obra a través de dos personajes: Sofía y Emilio. Rousseau presenta a Sofía y Emilio de forman diferente, a pesar de ser ambos de la misma especie y tener las mismas necesidades. Sofía, que representa el sexo femenino, es débil, apacible, sensible y tiene asignada por "naturaleza" funciones meramente domésticas; mientras que Emilio, que representa el sexo masculino, es activo y fuerte y representa la encarnación de la razón. Bajo esta distinción de las cualidades de ambos se observa una construcción social que se basa en la diferenciación de los sexos para establecer la posición de cada uno en dicha sociedad y la distinta educación que deben recibir, siendo todo ello argumentado bajo un enorme elenco de ideas moralistas, científicas y filosóficas. Podemos aquí observar la educación de la que hablaba Rosseau en sus propias palabras: "Por esta razón, la educación de las mujeres siempre debe ser relativa a los hombres. Agradarnos, sernos de utilidad, hacernos amarlas y estimarlas, educarnos cuando somos jóvenes y cuidarnos de adultos, aconsejarnos, consolarnos, hacer nuestras vidas fáciles y agradables: éstas son las obligaciones de las mujeres durante todo el tiempo y lo que debe enseñárseles en su infancia. En la medida en que fracasamos en repetir este principio, nos alejamos del objetivo y todos los preceptos que se les da no contribuyen a su felicidad ni a la nuestra."

---

1 Domingo Herreras, María Helena. La incorporación de la mujer al mundo laboral en perspectiva histórica. México: Universidad de Valladolid: Facultad de ciencias económicas y empresariales, junio del 2021. Págs. 5-25



El orden social del momento, propio de las sociedades preindustriales, se caracterizaba así por una situación de desigualdad y subordinación de la mujer, a las que se les encargaban las labores domésticas y el trabajo en el campo como ayuda familiar. Se separan el deber de reproducción y de producción, asignado el primero a la mujer y el segundo al hombre.

Los hogares eran una unidad económica con una clara jerarquización de género, asumiendo todos los miembros de la familia sumisión frente la autoridad del padre. Era común que la mujer se casara con hombres que tenían el mismo oficio que su padre, por lo que ya lo conocían y podrían colaborar con él ofreciendo mano de obra gratuita que serviría para el negocio familiar.

La industrialización y la mujer como “ángel del hogar”

El proceso de industrialización que se inició en la Inglaterra del Siglo XVIII con la conocida Revolución Industrial (1780-1840), para luego expandirse por Europa Occidental, estuvo caracterizado por una serie de cambios tecnológicos, económicos, sociales y culturales que supondrían una transformación radical del trabajo.

Dentro de este contexto, tienen lugar las revoluciones liberales y el derrocamiento del Antiguo Régimen que dará paso a un nuevo orden liberal, donde desaparece el poder absoluto del monarca y la brecha social entre los privilegiados y el pueblo llano; y surge una nueva clase social: la burguesía. “

Se sustituyeron los estamentos feudales y privilegiados por una sociedad igualitaria y progresista y el derecho de los viejos estamentos y de los gremios profesionales fue sustituido por un nuevo sistema que consagraba el derecho de los ciudadanos libres e iguales” Promulgándose con esto las ideas de libertad individual, propiedad, progreso e igualdad.

La industria se convierte en el motor de la economía y emergen nuevas formas de organización del trabajo basadas en el sistema fabril y la maquinaria. Los trabajadores van a abandonar el campo, donde llevaban a cabo una producción manual basada en la agricultura, para vivir en los centros urbanos. Además, con el nacimiento de la burguesía nacerá también el proletariado, que carecía de propiedades y servía de mano de obra. El fin de la sociedad estamental derivó en una sociedad de clases donde la mayor beneficiada fue la burguesía, la cual ostentaba los medios de producción. Sus trabajadores van a sufrir una situación laboral todavía muy precaria, con malas condiciones sanitarias y largas jornadas. Como consecuencia de dichos cambios se hace necesaria la contratación de mano de obra femenina, produciéndose así su progresiva incorporación al mundo laboral.

La mujer encuentra aquí una nueva oportunidad de trabajo en las tareas fabriles, pero de manera segregada, es decir, en determinados sectores aun no muy mecanizados, destacando entre ellos la industria textil y de calzado, donde se necesitaba mucha mano obra, poco cualificada y que trabajase a cambio de salarios muy bajos. Se puede afirmar que fueron muchas aquellas mujeres que se incorporaron al trabajo en este proceso de industrialización, pero no se puede conocer con certeza el número pues lo censos de la época se centraban en los hombres. A esto se añade el surgimiento de una nueva concepción del trabajador que dejaría a un lado a muchas personas, no solo mujeres. La legislación laboral decimonónica descansaba sobre una nueva definición del trabajo que solo comprendía el "realizado habitualmente fuera del domicilio y por cuenta ajena"

En esta época, se evoluciona hacia el arquetipo de mujer como "ángel del hogar" basada un prototipo de esposa pura, casta, ama de casa y cuya función principal es la maternidad. "La sublimación de la mujer hasta elevarla a "ángel del hogar" fue un fenómeno que irradió en la mayoría de los países occidentales a lo largo del XIX. Aquellas mujeres que no adaptaron su comportamiento a dicho modelo, merecieron el rechazo y la crítica moral de la sociedad".

Esta idea de esposa dedicada al hogar y a su familia fruto del capitalismo liberal burgués fue difundida por prensa y la literatura llegando incluso a incorporarse en los manuales escolares. Además, se aconsejaba la lectura de algunos clásicos, como "La perfecta casada", de Fray Luis de León, o "De la instrucción de la mujer cristiana", de Juan Luis Vives. En cuanto a la educación que debe recibir, Fray Luis afirma: "Que ha de estudiar la mujer, no en empeñar a su marido, meterle en enojos y cuidados, sino en librarle de ellos y en serle perpetua causa de alegría y descanso (...) De donde se entiende que el oficio natural de la mujer y el fin para que la crio, es para que sea ayudadora del marido y no su calamidad y desventura; ayudadora y no destruidora. Para que le alivie de los trabajos que trae consigo la vida casada, y no para que le añada nuevas cargas (...) su naturaleza cargó sobre ella criándola para este oficio, que es agradar y servir y alegrar, y ayudar en los trabajos de la vida y en la conservación de la hacienda a aquel con quien se desposa."

"Las características psicológicas y morales que el autor adjudica a la mujer están determinadas por su teoría de la subordinación, que sostiene que las mujeres no están capacitadas ni física, ni intelectual, ni moralmente para otro oficio que el de casada". Manteniéndose así los roles basados en mujeres débiles y menospreciadas en el trabajo fabril pues se afirmaba que no podían trabajar tantas horas como el hombre y que debían dedicarse a las tareas domésticas.

Las mujeres trabajaban en tareas no cualificadas y mal remuneradas y eran percibidas como una amenaza de competencia salarial para los trabajadores varones que podrían ver reducidos los suyos, lo que generó una gran hostilidad hacia el trabajo de la mujer fuera del hogar. Su trabajo estaba infravalorado y los bajos sueldos de estas se justificaban con la idea de que los salarios de los hombres eran primordiales para las familias, mientras que los suyos eran considerados como salarios secundarios y complementarios del masculino y en que incluso el trabajo podía afectar a su feminidad. Por ello, su jornal se veía reducido hasta la mitad de lo que podía ganar un hombre y solo se aceptaba el trabajo de aquellas mujeres pertenecientes a las clases sociales más bajas o mujeres solteras. Incluso las mujeres burguesas consideraban que el modelo políticamente correcto era aquel en el que ésta permanecía en el hogar, lo cual no era posible en las familias con menores rentas donde, como se ha comentado, la mujer se veía obligada a trabajar como ayuda para la economía familiar.

Se expande el discurso obrero en contra de la inclusión de la mujer en el trabajo fabril con argumentos basados en el bajo rendimiento de esta y en el absentismo laboral causado por sus responsabilidades como madre. "El trabajo de la mujer fuera de casa era considerado en esta época como nocivo para ella misma y para la sociedad, tanto por entrar en contradicción con los diferentes roles asignados al hombre y a la mujer, como por ser causante del paro, la baja de salarios y la prostitución." No obstante, la figura de la mujer estaría bien vista en otro tipo de labores como la enseñanza, la confección, trabajos de oficina, el cuidado de niños y del ganado, las propias del cuidado de las tierras..."La noción de «oficio femenino» que surge a finales del siglo XIX se define, en efecto, específicamente en torno a aquellas profesiones que aparecen como una prolongación de las tareas «naturales» o maternales de las mujeres: enfermera, institutriz, comadrona, etc." Es decir, la figura de la mujer seria bien vista en los puestos de trabajo donde no competía directamente con los hombres.

Las mujeres quedaron fuera del ámbito político, considerado propio del varón, y centradas en la esfera doméstica bajo el rol del madre, cuidadora y esposa. "Podría resultar chocante compro-

bar cómo una época que se auto declaró emancipadora y que se basaba en los ideales de progreso tanto tecnológico como humano, no reconoció desde el principio las capacidades y derechos de las mujeres".

Por último, hay que mencionar el papel tan importante que ha tenido la religión católica en la sociedad occidental difundiendo también todas estas ideas a lo largo de los siglos a través de la socialización de género que asigna valores, normas, costumbres, papeles y estereotipos diferentes al hombre y a la mujer. Esta religión muestra a la mujer como fuente de vida representado el signo de la maternidad y el cuidado de los hijos. La Iglesia Católica ha sostenido la división sexual del trabajo entre hombres y mujeres, circunscribiendo al ámbito doméstico y maternal al género femenino, estableciendo que deben prepararse para cumplir su cometido, sustrayéndose a las exigencias sociales extra domésticas, cultivando su religiosidad y aprendiendo los menesteres propios de un ama o dueña de casa.

Feminismo

A pesar de la situación de subordinación de la mujer, se empiezan a expandir discursos motivadores para que se liberen del hogar y puedan luchar por sus aspiraciones profesionales, discursos propios de una ideología que se conoce en la actualidad por el nombre de feminismo. Se considera que este movimiento surgió a partir de la segunda mitad del Siglo XIX pero ya se habían propagado estas ideas años antes por mujeres como Mary Wollstonecraft en Inglaterra y Olimpia De Goudes en Francia a las que se les considera actualmente como iniciadoras del movimiento feminista.

Mary Wollstonecraft, con su obra "la Vindicación de los Derechos de la Mujer" hace una crítica social, motivando a las mujeres a que no se conformen con el papel secundario que se las había impuesto en la sociedad. El mensaje de su obra era totalmente contrario al que ya se ha comentado de Rousseau, Mary no acepta que la mujer se quede limitada en la esfera privada y demanda libertad, igualdad y una educación digna para todas.

Entre los objetivos de la lucha feminista encontramos la transformación del rol impuesto a la mujer que ya se viene comentando, el acceso de estas a la educación, la política, el empleo en las mismas condiciones que los hombres, así como la igualdad de derechos con estos, relacionando esta igualdad con la autarquía femenina y su autorrealización, como señalaba Mary en su obra: "Yo sinceramente deseo señalar en qué consiste la verdadera dignidad y la felicidad humana. Deseo persuadir a las mujeres para que se esfuercen en adquirir fortaleza, tanto en su mente como en su cuerpo, y convencerlas de que las frases suaves, la susceptibilidad del corazón, la delicadeza de sentimiento y el refinamiento del gusto son casi sinónimos con epítetos de debilidad, y que esos comportamientos son sólo objeto de lástima".

En España eran muchas las mujeres que se unían a esta lucha, entre ellas se recuerdan los siguientes nombres, entre otros: Clara Campoamor, defensora del sufragio femenino. En las elecciones del 28 de junio de 1931, por primera vez, dos de los 470 Diputados fueron mujeres; Clara Campoamor y Victoria Kent. El 14 de julio de ese mismo año, se inauguraron las Cortes Constituyentes y se discutió el sufragio femenino, enfrentándose ambas, cuyo resultado quedó recogido en el artículo 34 de la Constitución de 1931, convirtiéndonos de esta manera en el primer país latino que concede iguales derechos electorales a hombres y mujeres.

Concepción Arenal, la cual reivindicó la capacidad intelectual de la mujer y su derecho a recibir una educación superior, asistió vestida de hombre a las clases de Derecho en la Universidad durante los cursos impartidos de 1842 a 1845, momento en el que las aulas universitarias estaban reservadas para los varones. Denuncio la situación de las cárceles de hombres y mujeres, convirtiéndose en la primera mujer en recibir el título de visitadora de cárceles de mujeres.

Escritoras como Emilia Pardo Bazán, que en muchas de sus obras demandaban la igualdad de ambos sexos. En su novela corta 'La dama joven', publicada en 1885, hace una crítica sobre el sentido del vestuario de la mujer: "Ustedes dicen que visten así por comodidad e higiene. Pues nosotras, con atender a la higiene y a comodidad... despachadas. ¿Qué obligación tenemos de recrearles a ustedes la vista? ¿Somos odaliscas, somos muebles decorativos, somos claveles en tiesto? Gaste usted cuellos de encaje y bucles, y yo haré un sacrificio y me ataviaré a la Pompadour"

Todos estos discursos que se han ido promulgando hasta nuestros días han sido necesarios

para que la mujer pueda romper las barreras que sufre en el mundo laboral, escapando de los roles ya comentados y superando los prejuicios sociales de aquellas que no se adaptaban a lo preestablecido.

Siglo XX

La incompatibilidad maternidad-empleo que había destacada en la época pasada empezó a quebrarse en Occidente con la llegada de la Primera Guerra Mundial. “Fue después de los años 50 cuando comenzó a ser habitual, de manera hasta el momento irreversible, que las mujeres continuasen empleadas fuera del hogar después del matrimonio hasta la llegada del primer hijo, para volver posteriormente al mercado de trabajo. Esta tendencia se aceleró y se extendió, incluso, a las madres, por toda la Europa Occidental durante la década de los sesenta.”

Con las dos Guerras Mundiales fueron muchas las mujeres que cambiaron su oficio como amas de casa y asumieron “trabajos propios de hombres” debido a la escasez de mano de obra masculina por su reclutamiento militar. De esta manera el trabajo extra doméstico de la mujer que antes estaba mal visto pasa a ser considerado como “servicio por la patria”.



Tras el fin de la Segunda Guerra Mundial, en las democracias europeas occidentales las mujeres comienzan a conquistar derechos laborales que poco a poco las acercaran a la situación que disfrutan los hombres. Los estereotipos empiezan a cambiar y se observa un prototipo de mujer más fuerte e independiente. Al terminar la guerra, estas no vuelven a la situación de los siglos pasados en los que se las ubicaba en el espacio privado, consolidándose la nueva clase media propia del Estado de Bienestar en la cual las mujeres tienen más variedad de oferta laboral, sobre todo en el sector terciario.

Pero en España esta conquista de derechos no empezaría hasta llegada la transición, lo que supuso 40 años de retraso con respecto a la evolución experimentada en Europa. Durante la dictadura franquista, se frenan los avances que las mujeres estaban consiguiendo luchando por sus derechos de emancipación, acceso al trabajo, educación... y se vuelve a instaurar el modelo de familia católica tradicional, donde la mujer quedaba reducida al ámbito doméstico y bajo la subordinación al marido. Se suprimió la escuela mixta, se penalizó el aborto, el adulterio y el concubinato y se

derogó la ley del matrimonio civil y la ley del divorcio que se había instaurado en 1932 con efectos retroactivos. La mayoría de edad se incrementó a los 25 años, por lo que la mujer joven se veía obligada a permanecer en el hogar paterno hasta el momento de casarse o entrar en el convento, etc.

Como nos podemos imaginar también se les volvieron a imponer barreras y prohibiciones al mundo laboral extra doméstico, sobre todo a la mujer casada. El Fuero del Trabajo de 1938 dice: "El Estado se compromete a ejercer una acción constante y eficaz en defensa del trabajador, su vida y su trabajo. Limitará convenientemente la duración de la jornada para que no sea excesiva, y otorgará al trabajo toda suerte de garantías de orden defensivo y humanitario. En especial prohibirá el trabajo nocturno de las mujeres y niños, regulará el trabajo a domicilio y liberará a la mujer casada del taller y de la fábrica."

Se hablaba de liberar a la mujer casada del taller y la fábrica, pero lo que se pretendía era que el papel de esta quedara limitado al de esposa y madre. Además de esto, a las mujeres que habían cursado estudios profesionales se les prohibió el acceso a puestos de la administración pública entre ellos abogado del Estado, juez, fiscal, diplomático, registrador de la propiedad, notario, inspector de trabajo... Y también en los regímenes interiores de las empresas se establecían normas por las cuales los puestos de dirección no podían ser asumidos por mujeres.

Fueron muchas las situaciones de subordinación que sufrían las mujeres respecto a sus maridos. Este era quien tenía la potestad dentro del ámbito familiar, dependiendo la mujer de él. La desigualdad jurídica entre los cónyuges fruto de la licencia marital era evidente. La esposa casada bajo régimen de gananciales dependía de la firma de su marido autorizándole, por ejemplo, a abrir una cuenta corriente, solicitar un pasaporte, y firmar una escritura o cualquier contrato; y siendo este el administrador único de la sociedad de gananciales. De igual manera las mujeres se encontraban subordinadas por sus maridos en el ámbito laboral, como observamos en el artículo 11 de la Ley de Contrato de Trabajo de 1944, en el cual se establecían los requisitos del contrato de trabajo. En su apartado d) impone una limitación a la mujer para celebrar dichos contratos estableciendo como necesario la autorización de su marido, salvo en caso de separación de derecho de derecho o de hecho.

El cambio se empieza a experimentar en los años 50 y sobre todo en los años 60, como consecuencia de los cambios culturales, económicos y legales que tuvieron lugar en España. Uno de los grandes avances para la mujer en dicha sociedad fue la Ley de derechos políticos, profesionales y de trabajo de la mujer de 1961 donde se recoge el principio de no discriminación laboral en función del sexo, el principio de igualdad de retribución de los trabajos de valor igual y la posibilidad de desempeñar cargos públicos. En su Artículo primero establece: "La Ley reconoce a la mujer los mismos derechos que al varón para el ejercicio de toda clase de actividades políticas, profesionales y de trabajo, sin más limitaciones que las establecidas en la presente Ley."

En cuanto a esas limitaciones que establece la Ley, se menciona la imposibilidad de la mujer de realizar trabajo peligrosos, insalubres o penosos recogidos por los convenios internacionales, a los cuerpos del ejército, la marina mercante y la administración de justicia.

La conquista por los derechos laborales de la mujer en España empezará a ser más notoria a partir de la transición, con un cambio en la mentalidad de la sociedad del momento y con la Constitución de 1978 donde se debería dejar claro el principio de igualdad y de no discriminación por razón de sexo, por lo que a partir de ahí se podría construir una nueva sociedad que llegará hasta nuestros días.

Las Mujeres en la Cultura y las Artes[1]

Es innegable el papel que juegan la cultura y el arte no sólo en la transformación, sino también en la permanencia y la demostración del sentir y del ser cotidiano de la humanidad.

Por su parte, el arte puede considerarse una expresión de la cultura. Ambas van de la mano creando, preservando, conservando e incrementando el patrimonio cultural. El arte incluye la creación de objetos artísticos y también su apreciación y comprensión. Son parte de la creación artística la pintura, la escultura, el grabado o el dibujo, la literatura, la música, la danza, el teatro, la arquitectura, la fotografía, el cine, etc. Desafortunadamente, al igual que en otros ámbitos de la sociedad, el papel de la mujer en el arte y en la cultura se ha visto limitado por las inequidades de género.

Resultaría muy ambicioso intentar hacer un estudio que abarque todas las expresiones de cultura y arte en nuestro país, por lo que el objetivo de este documento se limita a presentar algunos datos sobre un segmento de la población, cuya actividad tiene alguna relación con la cultura y el arte ya sea por estudio o por trabajo, enfatizando las diferencias entre mujeres y hombres. Por ello, los datos estadísticos que se incluyen, si bien se refieren a un sector muy específico de la población, permiten mostrar las diferencias de género y también las necesidades en la materia y los vacíos de información que harán posible entender por qué en nuestro país no toda la población tiene acceso al mundo del arte y de la cultura.

Por razones de género, a lo largo de la historia las mujeres han quedado al margen del arte. Un claro ejemplo se da en la pintura de los siglos XVI a XIX, época en la que las mujeres no tuvieron acceso a sesiones en las que el estudio del cuerpo humano representaba un estadio fundamental en la formación de cualquier artista y el estudio de los desnudos constituía la base del entrenamiento académico y de la representación artística. Esto significaba, al fin y a la postre, no poder consagrarse a la pintura histórica o a la mitológica, pintura mayor por excelencia, teniendo que dedicarse a otras artes menores como el bodegón, el paisaje o el retrato.

Sin embargo, no debe restarse importancia al arte creado por las mujeres de aquellas épocas que permiten observar escenas domésticas, retratos de familiares y autorretratos, motivos religiosos y bíblicos, bodegones o cuadros de comedor, naturalezas muertas, flores y floreros, animales de caza, frutas y fruteros, verduras, pájaros, paisajes, animales o mujeres desarrollando alguna actividad típicamente femenina como el bordado. Estas obras, básicamente del siglo XIX, permiten ilustrar a la mujer de cierta clase en ese siglo.

Las fórmulas más eficaces para borrar el paso de las mujeres artistas por la esfera pública han sido, entre otras: no registrar sus aportaciones a la cultura en los anales históricos, aun cuando ahora sabemos que también trabajaron en las cortes, pintaron para monarcas y papas; no hablar de las mujeres que fueron exitosas económicamente y que incluso mantuvieron a sus familias; no registrar que enseñaron a sus propios alumnos; cambiar su apellido por el del marido o del padre; trabajar en talleres colectivos, algunos dealers llegaron incluso a alterar las firmas de sus obras para venderlas más caras haciéndolas pasar por las de artistas del mismo estilo, pero más reconocidos; tachar a las artistas de no haber sido ellas quienes realizaron la obra; limitar su paso por las academias, el dibujo de desnudo y la composición; y la falta de libertad para viajar.

Si bien en México no se tiene conocimiento de una obra prolífica femenina, sí hay evidencia de pintoras cuya obra fue importante; tal es el caso de artistas tan conocidas como María Izquierdo y Frida Kahlo. En su obra La crítica de arte en México en el siglo XIX Ida Rodríguez Prampolini menciona 85 nombres de expositoras en las muestras que se presentaban en la Academia de San Carlos, y algunas que se enviaron a exposiciones en el extranjero.

1 Las mujeres en la cultura y las artes. México: Instituto Nacional de las Mujeres, 2003. Págs. 1-16



En lo que se refiere a la danza*,* que actualmente es interpretada en su mayoría por mujeres, es hasta el siglo XIX cuando ellas desplazan a los hombres del escenario, pero permaneciendo ellos como maestros, coreógrafos, empresarios e incluso como espectadores: “Eran ellos quienes imponían imágenes y representaciones de la mujer en función de la mirada y el deseo masculinos.

La danza era un espacio público en donde las mujeres podían expresar su percepción del mundo a través de sí mismas y manifestar imágenes diferentes a los hegemónicos y patriarcales; y es hasta finales del siglo XIX y principios del XX que es posible que las mujeres tomen posesión plena de su cuerpo y de su arte mediante la danza, no sin escandalizar por bailar descalzas, sin corsés y por presentar imágenes y representaciones de la mujer ajenas a la mirada masculina.

En la literatura, las mujeres siempre han estado presentes. Diosas, heroínas, ninfas, en la mitología griega. Desde entonces, las mujeres han sobresalido como musas de los poetas, pero no debe restarse importancia a su obra como autoras. Aunque lentamente, en el medioevo tardío, la caída del muro autoritario que separaba a la mujer de la cultura literaria ya había comenzado y existen numerosos ejemplos de poetisas o escritoras que afrontaron la palabra culta y la página literaria fuera de las reglas del discurso religioso.

No podemos dejar de mencionar a Sor Juana Inés de la Cruz, poetisa del siglo XVII cuyo conocido Hombres necios ha sido considerado como el primer manifiesto feminista de nuestra historia y, más tarde, en el siglo XX, a Rosario Castellanos.

En la literatura latinoamericana, de los nombres de mujeres que han sobresalido, hay un mayor número de poetisas que de narradoras. Es en la segunda mitad del siglo XX cuando se observa una mayor presencia de las mujeres en el género de la novela.

Al igual que en otras disciplinas, el papel de las mujeres ha sido escaso en número y en premios clásicos, sin embargo, “las mujeres han ido abriendo puertas y silencios para ubicarse paulatinamente en el escenario de la literatura de América Latina

En el género de la fotografía se tienen también ejemplos de la resistencia al reconocimiento de la creatividad y la importante presencia femenina en el mundo de la cultura y el arte, y la insistencia en considerarla como un objeto para ser mirado y codiciado.

La música parece ser una de las disciplinas del arte con cierta permisibilidad para las mu-

jeres. En España, durante el siglo XVII llama la atención que en las primeras representaciones dramáticas y espectáculos teatrales, en los que fue incluido el canto y que dieran origen al teatro musical, se permitió la participación de la mujer como cantante.

Por otro lado, en la España del siglo XIX, aunque prevalecían las actividades de tipo doméstico, en la alta aristocracia fue bien visto el cultivar en las mujeres el desarrollo de habilidades artísticas para el lucimiento público, entre las que se encontraba la música. Las mujeres podían asistir a instituciones de enseñanza artística generalmente con la aspiración de ser actrices y profesoras de música, sin embargo, existían áreas en las que no podían participar -como los instrumentos de cuerda y de viento, que eran exclusivos de los hombres-. Esta situación prevaleció en pleno siglo XX y probablemente hasta nuestro siglo XXI. El canto, el piano y la declamación aceptaban de buen grado a las estudiantes mujeres, pero no eran consideradas aptas en terrenos de la composición como las sinfonías, las zarzuelas y las óperas.

Aunque quizás hayan pasado desapercibidas, existe un número importante de mujeres muralistas en el siglo XX en México. Las primeras se iniciaron como ayudantes de los muralistas y la oportunidad para ellas de realizar un trabajo público fue circunstancial.

En México, la Revolución de 1910 abre un parteaguas y el número de mujeres que se dedican a las artes plásticas y que asumen el oficio de manera profesional se incrementa de manera progresiva. Se dice que el siglo XX fue el del florecimiento de las mujeres en el arte. Sin embargo, si bien se incrementó la participación femenina en este sector, las condiciones no han sido del todo favorables. En el caso de las pintoras, por ejemplo, aunque desde los años setenta es similar el número de mujeres y de hombres que estudian arte, las artistas sólo participan en 25 por ciento de las exposiciones individuales y colectivas, los críticos escriben 10 veces más acerca de los artistas del sexo masculino e incluso se han hecho estudios sobre cómo los precios de las obras de las artistas son inferiores a los de los hombres.

Este breve bosquejo intenta mostrar el papel que han jugado las mujeres en algunas disciplinas de la mezcla cultura-arte y cómo a pesar de las grandes limitaciones a las que han estado sujetas, por su perseverancia o quizás por su necesidad de expresarse a través del arte, han logrado su permanencia a lo largo de la historia.

También es importante considerar el papel que juegan las instituciones educativas en la participación de la población joven en la cultura y las artes.

La matrícula en 2003 de las licenciaturas de universidades e institutos tecnológicos del país fue de 29 mil 231 alumnos, de los cuales 52.6 por ciento eran mujeres. El área con mayor población estudiantil y además la segunda con mayor presencia femenina es la relacionada con las letras. La danza, cuya matrícula fue de 557 alumnos, tiene el mayor porcentaje de mujeres (71.8). Las áreas de música y filosofía como las únicas en donde el número de hombres supera al de mujeres.

Además de filosofía y música, el área de escenografía es la que registra menor número de tituladas mujeres en el 2002. Cabe aclarar que en esta área se encuentra la menor matrícula y también el menor número de egresados.

El Distrito Federal es la entidad que concentra el mayor número de opciones para realizar estudios relacionados con el arte. Los datos del Cuadro 2 muestran gratamente que, contrario a lo que se ha venido presentando, no son tan marcadas las diferencias entre mujeres y hombres, e incluso en muchas carreras hay mayor número de las primeras. La matrícula de 2003 fue de poco más de 12 mil alumnos, de los cuales 53.2 por ciento eran mujeres, lo cual puede considerarse un indicio de que las brechas de género empiezan a acotarse.

La UNAM es la institución con el mayor número de estudiantes, especialmente representada por la Facultad de Filosofía y Letras y, en menor medida, por la Escuela Nacional de Música. De los 7 mil 756 alumnos inscritos en 2003, 56.0 por ciento eran mujeres. En casi todas las licenciaturas, el porcentaje de mujeres supera 52 por ciento, llegando a 73.4 en la licenciatura en Lengua y literatura modernas.

Por el contrario, se observa que quienes deciden dedicarse a la música son generalmente hombres: 60 por ciento de los 426 alumnos de la Escuela Nacional de Música. La licenciatura en Filosofía también presenta un porcentaje similar de hombres en su matrícula.

La Escuela Nacional de Artes Plásticas de la UNAM cuenta con una matrícula importante y también mayormente representada por mujeres (58.4 por ciento); por el contrario, en el Instituto Nacional de Bellas Artes y Literatura, cuya matrícula fue de 2 mil 012 en el año 2003, el porcentaje de mujeres fue apenas de 44.5.

Es bajo el número de egresados y de titulados en todas las instituciones, sin embargo, llama la atención que, con excepción de la Escuela Nacional de Música, de La Esmeralda y de la Escuela Superior de Música, un mayor número de mujeres concluye sus estudios y se titula.

Con relación a la pintura, la escultura y el grabado, si bien se observa un mayor número de hombres estudiando este tipo de artes, la brecha por sexo es muy pequeña. En La Esmeralda, 54.6 por ciento de los alumnos son hombres, pero egresaron, en ese mismo año, igual número de mujeres que de hombres.

En disciplinas como Historia del Arte se observa un predominio de las mujeres. En el Centro de Arte Mexicano, A.C. y en el Centro de Cultura Casa Lamm el porcentaje de mujeres supera 93 por ciento y en el Instituto de Cultura Superior, A.C. las 20 alumnas inscritas son mujeres. Seguramente se trata de población con determinadas características, muy probablemente con una posición económica favorable y con disponibilidad de tiempo. Se presenta una situación similar en la licenciatura en Historia del Instituto Cultural Helénico, donde 17 de los 25 alumnos son mujeres.

Con relación a los estudios de posgrado, tanto en especializaciones como en maestrías y doctorados la matrícula femenina supera a la matrícula masculina, y lo mismo sucede con las egresadas y las graduadas de los primeros dos niveles. En el nivel de doctorado, la brecha se acorta en el total de la matricula y del reducido de egresados y titulados poco mas de la mitad son hombres.

El Fondo Nacional para la Cultura y las Artes se creó en 1989 con los objetivos generales de apoyar la creación artística, preservar y conservar el patrimonio cultural, incrementar el acervo cultural y promover y difundir la cultura. Datos de su programa de becas y apoyos económicos muestran una mayor presencia masculina entre las personas que han sido beneficiadas durante el periodo 1989-2005.

Del total de beneficiados a lo largo del tiempo (1989-2005), se presentan notables brechas por sexo. Los programas de fomento a proyectos y coinversiones culturales registran el mayor número de beneficiarios, de los cuales 58.7 por ciento han sido hombres. Le siguen en importancia numérica los programas Jóvenes Creadores Arte, con 65.5 y 76.1 por ciento de representación masculina, respectivamente.

Si bien en años recientes se observa cierta tendencia a la reducción de las diferencias por sexo, todavía distan mucho de desaparecer.

Será interesante analizar porqué las diferencias entre hombres y mujeres; si parten de una menor participación femenina en cuanto a las solicitudes o si el problema está a la hora de la selección.

El Centro Nacional de las Artes (CENART) fue creado por el Consejo Nacional para la Cultura y las Artes (CONACULTA) en noviembre de 1994. Su misión es generar y explorar nuevos modelos y enfoques en torno a la educación, investigación y difusión artísticas; fomentar la interdisciplina en el arte; impulsar las nuevas tecnologías en las artes, así como crear espacios de cooperación académica y artística entre instituciones de diferentes sistemas y niveles en México y en el extranjero.

El CENART cuenta con cinco escuelas de educación artística profesional en las disciplinas de cine (CCC) dependiente del Instituto Mexicano de Cinematografía (IMCINE), teatro (ENAT), danza (ENDCC), música (ESM) y artes plásticas (ENPEG), además de cuatro centros nacionales de investigación, documentación e información de música (CENIDIM), teatro (CITRU), danza (CENIDI-DANZA) y artes plásticas (CENIDIAP), todos ellos pertenecientes al Instituto Nacional de Bellas Artes (INBA).

Con relación a las escuelas de educación artística, se tiene información sobre el personal académico y los datos muestran un mayor número de hombres que de mujeres, con excepción de la Escuela Nacional de Danza Clásica y Contemporánea.

Respecto al personal académico de los Centros Nacionales de Investigación, Documentación e Información del CENART, los datos disponibles muestran que está representado mayoritaria-

mente por mujeres. Es clara la supremacía femenina en todos los centros, excepto en el de Investigación, Documentación, Información y Difusión Musical Carlos Chávez, tanto como investigadores como documentalistas.

En esta sección se revisan algunas características de la población económicamente activa ocupada en actividades relacionadas con la cultura y las artes en nuestro país. De los datos de la Encuesta Nacional de Empleo 2003 seleccionamos algunas categorías de ocupación relacionadas con el arte y los espectáculos.

Del total de la población económicamente activa que estaba ocupada en el 2003, solamente 0.68 por ciento tenía como ocupación principal el arte y los espectáculos; y este grupo de ocupación está representado apenas en una cuarta parte por mujeres. Estos bajos porcentajes corresponden a un total de 276 mil 219 trabajadores del arte y los espectáculos, es decir, 66 mil 791 mujeres artistas.

En este ramo, en todas las subcategorías seleccionadas el porcentaje de hombres supera al de mujeres, especialmente en el grupo de los compositores, cantantes, músicos, actores y bailarines, donde 92.3 por ciento son del sexo masculino; en el grupo de los escritores, críticos, periodistas y redactores se observa 72.9 por ciento de representación masculina; en el grupo de los pintores, escultores, dibujantes, diseñadores, coreógrafos y similares la distribución es más pareja: 56.4 por ciento hombres y 43.6 por ciento mujeres.

Si se analiza cada uno de los sexos por separado, se observa que mientras entre las mujeres hay un mayor número de pintoras, escultoras, dibujantes, diseñadoras, coreógrafas, que en conjunto representan 70.5 por ciento de las artistas, en el caso masculino 57.8 por ciento de los trabajadores del arte y los espectáculos está representado por los compositores, cantantes, músicos, actores y bailarines. En este gran grupo destacan los músicos, que seguramente es la categoría que marca la diferencia en esta agrupación. Es posible que dedicarse a la música implique situaciones que no corresponden con lo que se esperaría de las mujeres, por ejemplo, las giras que significan continuos viajes y estancias fuera de casa, y los horarios nocturnos. Es más probable encontrar hombres adultos entre los músicos que mujeres adultas y, en general, las mujeres son más jóvenes y seguramente solteras.

El grupo de los escritores, críticos, periodistas y redactores está mayormente representado por los periodistas y redactores, y alrededor de 30 por ciento son mujeres. Es claro que la actividad periodística también involucra situaciones no permitidas o aceptables para las mujeres. Dentro de las actividades se encuentra pasar largas jornadas en la calle en busca de una nota e incluso en este mundo globalizado, donde las noticias internacionales cobran especial interés, significa también largos y prolongados viajes, los cuales a veces tienen que desarrollarse en situaciones difíciles e incluso peligrosas.

Desafortunadamente, el tamaño de la muestra no permite analizar cada una de las ocupaciones por separado y es por eso que se recurrió a la agrupación que hace el INEGI.

Las actividades relacionadas con el arte se concentran en las grandes áreas urbanizadas: 76.8 por ciento de la población ocupada en este rubro se ubica en localidades de más de 100 mil habitantes y/o capitales de estado. Los datos por sexo señalan que 71.6 por ciento de los hombres y 93.2 por ciento de las mujeres ocupadas en actividades relacionadas con el arte se sitúan en este tipo de localidades, es decir, un porcentaje muy bajo de mujeres artistas realizan sus actividades en localidades menos urbanizadas.

De acuerdo con la región geográfica del país, es especialmente importante la presencia de artistas en el centro, donde se localiza a la mitad de los artistas; y también en la región centro occidente de la República Mexicana, con 21.1 por ciento de los y las artistas.

La mitad de las mujeres trabajadoras del arte tienen entre 12 y 29 años de edad y un porcentaje similar entre 30 y 49, lo cual indica que, en general, se trata de mujeres jóvenes. En el caso de los hombres, la edad se eleva un poco y se observa que poco más de la quinta parte de ellos tiene más de 50 años.

Solamente una cuarta parte de las artistas está casada o unida. El bajo porcentaje de mujeres en algún tipo de unión puede explicarse por el porcentaje mayor de mujeres jóvenes, que además viven en zonas más urbanizadas, donde la edad media a la primera unión se ha retrasado.

En consecuencia, la mayoría de las mujeres artistas (61.7 por ciento) no tiene hijos.

En el caso masculino, cerca de la mitad de ellos está casado o unido, pero también se observa un porcentaje importante de artistas solteros (37.7). En términos generales, el estado conyugal de los hombres no es un factor que determine el tipo de actividad a la que se dediquen.

Llama la atención que alrededor de 10 por ciento de los hombres artistas no tiene o no terminó la primaria y únicamente 70.6 por ciento tiene la secundaria completa o un nivel mayor. Entre las mujeres artistas se observan mayores niveles educativos: 93.9 por ciento terminó la secundaria o cursó niveles superiores. Como en otros tipos de ocupación, la exigencia respecto al nivel educativo sigue siendo mayor para las mujeres que para los hombres, aun cuando ambos se dediquen a actividades similares.

Entre los y las artistas es importante el porcentaje de personas que trabajan por su cuenta. En el caso masculino, 38.8 por ciento se encuentra en esta situación, porcentaje que supera el promedio nacional (25 por ciento). En el caso de las mujeres artistas, sólo una quinta parte trabaja por cuenta propia, porcentaje similar al registrado en el nivel nacional.

En general, los artistas presentan altos porcentajes de trabajadores de tiempo parcial y, contrario a otros tipos de ocupación, no se observan diferencias significativas entre mujeres y hombres (42.1 por ciento de los artistas y 39.8 de las artistas trabajan menos de 35 horas). Lo anterior los sitúa en condiciones poco deseables en la inserción laboral, como poca estabilidad, inseguridad y ausencia de prestaciones sociales.

Aun en instituciones públicas como el Centro Nacional de las Artes (CNA), no existe o es insuficiente el apoyo para la integración de las mujeres a la cultura. Sin tomar en cuenta al personal de las escuelas, en el CNA trabajan 305 personas, de las cuales 49 por ciento son mujeres y de ellas 35 por ciento son madres, pero no existe un centro de atención infantil. La mayoría de los empleados del CNA trabaja bajo el régimen de nómina fija y no tiene prestaciones. La mayor parte de los maestros están contratados por honorarios o bajo el régimen de asimilados y, por tanto, no tienen prestaciones.

Con relación a los ingresos, llama la atención que cerca de una tercera parte de este grupo poblacional gana más de cinco salarios mínimos, ingreso superior para ambos sexos que el promedio nacional (12.1 por ciento de los hombres y 7.4 por ciento de las mujeres se encuentran en esa categoría). En cuanto a las categorías de menor nivel de ingreso, el porcentaje de mujeres artistas que ganan entre uno y dos salarios mínimos es tres veces menor que el del total de mujeres ocupadas. Estos datos muestran que, al menos en términos de ingreso, algunas mujeres artistas están mejor que otras mujeres en otras ocupaciones. Desafortunadamente, son muy pocas en comparación con el total de mujeres ocupadas en alguna actividad económica.

Existe un debate sobre la distinción entre arte y artesanía, el cual presenta ambigüedades que responden más a prejuicios socioculturales y de género que a cuestiones inherentes al material, la técnica empleada o la calidad del trabajo. Por otro lado, está la crítica sobre la demanda y los procesos de producción que pudieran identificarse como trabajo de maquila y, en contraparte, la consideración de que la artesanía con intención artística, o sea el arte popular en el área de las manufacturas, aumentará cada vez su valor, pues en sus muestras llevará la imposta de la creación y habilidad individual que la distinga frente al carácter anónimo y estándar de la producción en serie.

No es objeto de este boletín entrar a este debate, lo que sí es claro es que no podemos negar que la artesanía es una actividad realizada por mujeres y hombres creadores y que tiene un profundo sentido cultural. También es importante resaltar que en la artesanía se combinan la creación, la poesía, la magia y que muchas de ellas preservan en su elaboración técnicas tradicionales, la mayoría de origen prehispánico.

En este apartado se mencionan algunas características de un grupo seleccionado de población económicamente activa clasificada en la categoría de artesanos, con base en los datos de la Encuesta Nacional de Empleo.

En la categoría de artesanos se encuentra 0.42 por ciento de la población ocupada, que en términos absolutos representa 170 mil 312 artesanos, de los cuales 97 mil 814 son mujeres.

En la distribución por sexo de las categorías consideradas entre los artesanos, si bien en ge-

neral todo el grupo está representado en 57.4 por ciento por mujeres, en el interior de las categorías se observan diferencias más marcadas por sexo, sobre todo en dos de las categorías: los joyeros, orfebres, plateros, latoneros y cobreros son en su mayoría del sexo masculino (77.1 por ciento); mientras que los bordadores y deshiladores a mano son casi en su totalidad mujeres.

Las personas dedicadas a la artesanía se concentran en las zonas menos urbanizadas del país, situación que se acentúa entre las mujeres: dos terceras partes de ellas se encuentran en localidades de menos de 100 mil habitantes. En el caso masculino, si bien el porcentaje de artesanos en zonas menos urbanizadas es mayor que el de artesanos en zonas más urbanizadas, las diferencias no son tan marcadas.

Los artesanos habitan principalmente en la zona centro occidente (38.6 por ciento) y también es importante su presencia en el centro (27.9) y en el sur sureste del país (24.7 por ciento).

La distribución por edad de las artesanas y los artesanos no muestra diferencias notables por sexo. Llama la atención que poco más de una quinta parte de las mujeres artesanas tiene 50 años o más, lo cual seguramente responde a que la artesanía, por ser una actividad que se transmite entre generaciones y no se adquiere a través de un sistema educativo formal, pueda ser realizada por mujeres mayores, que en general tienen niveles de instrucción bajos. Así lo confirman los datos que muestran que 44.4 por ciento de las artesanas no cursó ni la primaria

Con relación al nivel de instrucción, es importante subrayar que solamente Con relación al nivel de instrucción, es importante subrayar que solamente cerca de la tercera parte de las artesanas completó al menos su educación básica. En el caso de los hombres, el porcentaje de artesanos que no cursó al menos la primaria completa es de 21 por ciento y únicamente 41.8 por ciento tiene niveles de educación básica completa o más.

Si bien es claro que la educación formal es indispensable para el desarrollo de los pueblos porque, entre otras cosas, permite involucrarse y entender el mundo moderno del que formamos parte, también la educación informal es importante en el desarrollo de la humanidad. Sin embargo, “no es reconocida porque habría que partir del hecho cotidiano para entenderla, y la sociedad contemporánea sólo reconoce la educación escolarizada. Esta educación es acompañada de una enseñanza de carácter manual, que sólo es alcanzable si se empieza a practicar desde la infancia. En el caso de las mujeres, su preparación como mujer y como artesana está garantizada por la tradición, la cual le es impartida por la madre o por la abuela.

Con relación al estado conyugal de las artesanas, la mitad de ellas están casadas o en unión libre y muestran una fecundidad alta (cerca de 50 por ciento tiene tres hijos o más). La alta fecundidad no parece ser un obstáculo para realizar la actividad económica. Es probable que ello responda a que no necesariamente tengan que desplazarse para realizar su trabajo, además de las costumbres y tradiciones que están involucradas en la realización de este tipo de actividades.

En el caso masculino prevalecen los casados o unidos (70.6 por ciento) y aproximadamente una tercera parte son solteros.

Entre los y las artesanas es significativo el porcentaje de personas que trabajan por su cuenta, especialmente de mujeres. Entre ellas, también sobresalen los altos porcentajes de mujeres con jornadas laborales de menos de 35 horas, de artesanas con ingresos menores a un salario mínimo y, relacionado con lo anterior, la casi totalidad de mujeres sin prestaciones sociales.

La duración de la jornada de trabajo es un eje importante en las diferencias entre mujeres y hombres. En general, las mujeres se encuentran sobrerrepresentadas en el trabajo de tiempo parcial, especialmente en zonas menos urbanizadas y en zonas indígenas. El porcentaje de mujeres que trabajan a tiempo parcial triplica al porcentaje de hombres en esa situación. Sin embargo, no debemos soslayar que seguramente muchas de ellas, al vivir en localidades menos urbanizadas, desempeñen actividades económicas que no consideran como productivas, aunque sí lo sean. Tal es el caso de las actividades de traspatio, cuya producción se destina fundamentalmente para el consumo del hogar. Con frecuencia, estas actividades no se registran y por lo tanto tal contribución se pierde desde el punto de vista estadístico, aunque desde hace varias décadas conceptualmente se consideran como económicas en las definiciones de las recomendaciones internacionales.

Con relación a los ingresos, los datos muestran lo precario de su situación, la cual se magnifica en el caso femenino. En el nivel más bajo de ingresos, es decir, menos de un salario mínimo, el

porcentaje de mujeres es tres veces y media mayor que el de hombres con este nivel de ingresos; y en los niveles superiores la diferencia siempre es a favor del sexo masculino.

Es probable que se piense en la artesanía como una actividad de apoyo a la economía familiar, sustentada en las actividades agrícolas. Sin embargo, existen pueblos y comunidades enteras dedicadas casi exclusivamente a la elaboración de artesanías, cuyo peso económico se equipará con los recursos obtenidos por el trabajo del campo; ejemplos de ello son Temalacatzingo, Guerrero; Tonalá y Tlaquepaque, Jalisco, entre otros, en donde la derrama económica no se registra por la artesanía, sino por los servicios y el comercio.



A pesar del importante rol como conservadoras y divulgadoras de la cultura que juegan las artesanas, la producción artesanal enfrenta graves limitaciones para su comercialización. Una de las estrategias para resolver este problema son las cooperativas de artesanas que comercializan directamente sus productos. Por otro lado, está el intento de las instituciones gubernamentales por contrarrestar los efectos negativos de la mala comercialización, los cuales han creado un sistema de adquisiciones basado en la experiencia de campo. Tal es el caso del Fondo Nacional para el Fomento de las Artesanías (FONART) o el Museo Nacional de Artes e Industrias Populares (MNAIP), el Instituto Nacional Indigenista (INI) ahora Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas (CDI), El Consejo Nacional para la Cultura y las Artes (CONACULTA) e incluso la Secretaría de Desarrollo Social. Pese a los esfuerzos, los datos muestran que hace falta mucho más para contribuir al fortalecimiento y apoyo a la artesanía y a las artesanas y artesanos.

Otro factor relevante en el tema de la cultura y el arte es el acceso que la población tiene a ellos a través de sus diversas manifestaciones. El Consejo Nacional para la Cultura y las Artes encargó a la Unidad de Estudios sobre la Opinión, del Instituto de Investigaciones Sociales de la Universidad Nacional Autónoma de México, el levantamiento de la Encuesta Nacional de Prácticas y Consumo Culturales, cuyos resultados, como todo estudio relacionado con el tema, constituyen una herramienta de suma utilidad para formular y evaluar las políticas culturales.

Los resultados de la encuesta destacan la relación del ingreso y el nivel educativo con el consumo y las prácticas culturales de la población. Se observó que el nivel de escolaridad es el factor de mayor peso en las prácticas culturales de los mexicanos y que el mayor consumo cultural se da entre la población joven, estudiantes en su mayoría. Si es cierto el indicio de que los hábitos que se desarrollan en las edades más tempranas y que una vez adquiridos tienden a mantenerse a lo largo de la vida, podemos esperar que el acercamiento a la cultura y a las artes se incremente en los años venideros.

Si bien los rubros captados por la encuesta no muestran grandes diferencias por sexo en los patrones de consumo cultural, los porcentajes de consumo son menores para las mujeres en todos o casi todos los casos, especialmente en el consumo de nuevas tecnologías, como el uso de la computadora y el acceso a Internet.

El tamaño de localidad de residencia es un factor que incide en el consumo de bienes culturales debido, muy probablemente, a la falta de infraestructura cultural. No obstante, los resultados de la encuesta sugieren que además de la disponibilidad de espacios intervienen factores como la intensidad y el tipo de actividades que se realizan en ellos, así como los programas de difusión y los de formación de públicos.

El menor acceso de mujeres en diversos recintos culturales y las notables diferencias relacionadas con la ocupación de los entrevistados, específicamente si se trata de amas de casa, quienes son las que menos acuden a recintos culturales.

Vale la pena resaltar el esfuerzo y la constancia de mujeres que han logrado constituir la Orquesta de Mujeres del Nuevo Milenio. La agrupación, formada por 77 mujeres, abre posibilidades de desarrollo a las mujeres interesadas en la música sinfónica.

Este proyecto orquestal, junto con el del Centro de Formación Educativo y Cultural, forman parte de la Asociación Civil Mujeres Pro-Música, que ha desarrollado ambos proyectos con el objetivo de promover el talento musical y el desarrollo humano y profesional de las mujeres que se desempeñan o preparan como directoras de orquesta, compositoras, cantantes, instrumentistas o concertistas.

Comentarios finales

Retomando las propuestas presentadas en el marco de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, a 10 años de distancia podemos observar que seguiremos proponiendo:

Realizar estudios sobre la participación de las mujeres en instituciones, tanto privadas como públicas, que dictan y ejecutan las políticas que rigen la vida cultural y artística del país. Como asegura Lucina Jiménez, es necesario que la cultura se considere un espacio permanente y significativo, no es un problema partidario.

Revisar los textos escolares para determinar si se orienta de manera igualitaria a niños y niñas hacia la realización de distintas actividades artísticas, eliminando estereotipos de género.

Llevar a cabo investigaciones acerca del consumo de bienes artísticos producidos por mujeres, que tiendan a clarificar aspectos como la valoración socioeconómica de su obra, la actuación de la crítica, etc.

Profundizar en el estudio de la situación laboral de los hombres y las mujeres dedicadas al arte, la cultura y la artesanía

Potenciar la difusión de actividades culturales para beneficio tanto de los y las creadoras como de los y las consumidoras.

Desigualdad de Género en el Mercado Laboral

Iliana Vaca Trigo[1]

Para alcanzar el desarrollo sostenible se requiere la generación del empleo pleno y productivo y el trabajo decente; promover el emprendimiento, la creatividad y la innovación; fomentar la formalización y el crecimiento de las empresas. En la actualidad existen marcadas brechas de género en el mercado laboral, que atentan contra la igualdad de género y el desarrollo sostenible. Las tendencias actuales muestran que las mujeres, en comparación con los hombres, presentan una menor tasa de participación en el empleo y una mayor concentración en sectores vulnerables y de baja productividad. Los patrones culturales patriarcales relegan a las mujeres al ámbito doméstico en un contexto marcado por la desigual distribución sexual del trabajo. Como consecuencia las mujeres presentan una sobrecarga de trabajo no remunerado que opera como barrera a la plena inserción laboral femenina. El trabajo no remunerado de las mujeres ha estado muchas veces invisibilizado en el análisis económico tradicional y por esto se le ha dado poca valoración a un trabajo que sostiene parte de la economía. Uno de los desafíos más importantes que tiene la región es la reorganización social de los cuidados para alcanzar la plena corresponsabilidad entre el Estado, el mercado y las familias.



Además, la segmentación horizontal y vertical del mercado laboral y la segregación por género de las ocupaciones operan como barreras para una inclusión plena en el mercado laboral en condiciones de trabajo decente. Ante las nuevas perspectivas de cambios en el empleo y las ocupaciones, sin políticas públicas adecuadas las mujeres corren el riesgo de estar excluidas de los beneficios de los empleos del futuro.

Como se ha mencionado reiteradamente desde la CEPAL, la igualdad no es solo un horizonte sino también una condición necesaria para el desarrollo. Por esto, durante los últimos años se ha propuesto a la región igualar mediante la potenciación de las capacidades humanas y la movilización del Estado y el crecer a través de un cambio estructural progresivo.

---

1 Vaca Trigo, Iliana. Oportunidades y desafíos para la autonomía de las mujeres en el futuro escenario del trabajo. Serie Asuntos de género. México: CEPAL, 2019. Págs. 11-15

El potencial económico de la plena incorporación de las mujeres al mundo laboral, y en igualdad de condiciones que los hombres, es sustantivo. Esto se incrementaría aún más si se cambiaran las estructuras productivas y se lograra una mayor participación de las mujeres en el empleo en sectores de alta productividad.

La incorporación de las mujeres al mundo laboral no solo tendría un impacto relevante en la actividad económica, sino que además permitiría mejorar la distribución de ingresos, y reducir la pobreza, a la vez que aumentaría la autonomía de las mujeres y expandiría sus derechos, y les permitiría acceder a la protección social contributiva.

El mercado laboral juega un papel fundamental en la distribución del ingreso y en el reconocimiento y ejercicio de derechos de hombres y mujeres. Sin embargo, en América Latina y el Caribe todavía existen grandes brechas en la participación de mujeres en el mercado laboral.

La división sexual del trabajo, que asigna a las mujeres las tareas domésticas y de cuidados reduce la participación de las mujeres en procesos de toma de decisiones, en el avance de sus trayectorias laborales y sus posibilidades ocupacionales, lo que, a su vez, reduce sus ingresos y sus perspectivas de acceso a la seguridad social, que todavía está directamente vinculada al trabajo formal asalariado. Las encuestas de uso del tiempo que se han levantado en la región en las últimas décadas han sido útiles para ilustrar que, en promedio, las mujeres ocupan dos tercios de su tiempo en trabajo no remunerado y un tercio en trabajo remunerado, mientras que los hombres ocupan su tiempo en la relación contraria. Además de la información que brindan las mediciones sobre el uso del tiempo, las encuestas de hogares de la región muestran que, en promedio, el 43,4% de las mujeres de entre 20 y 59 años identifican razones familiares (embarazo, cuidado de niños y niñas o personas dependientes, trabajo doméstico o la prohibición por parte de miembros del hogar) como motivo principal para no buscar activamente o desempeñar un trabajo remunerado. La desigual distribución de las responsabilidades de trabajo doméstico y de cuidados que recae mayoritariamente en las mujeres opera como una barrera de participación y reproduce desigualdades en el mercado laboral.

Además, algunos fenómenos asociados a los ciclos económicos afectan a las mujeres de manera desproporcionada Las medidas de austeridad que adoptan los países ante las crisis económicas, han generado impacto en las mujeres como trabajadoras del sector público, como usuarias de servicios Estatales y como beneficiarias de las prestaciones de seguridad social con repercusiones en lo que respecta a los cuidados. Durante los últimos años, las economías de América Latina han enfrentados procesos de desaceleración derivados de las caídas en los precios de las materias primas y ello ha repercutido en los ingresos fiscales. En respuesta, varios Gobiernos han ajustado el gasto primario, ya sea con recortes o moderando su ritmo de expansión. Esto, por su parte, ha incidido directa o indirectamente a los hogares, sobre todo de los más pobres que poseen una mayor dependencia a la acción estatal. Como consecuencia de lo anterior, las mujeres absorben, a través de su trabajo no remunerado, el principal impacto de estos ajustes que reducen la provisión de servicios públicos. Es así como los efectos de los cambios económicos son generalmente más visibles para las mujeres quienes sufren situaciones arraigadas de discriminación, desigualdad y desequilibrios de poder y tienden a utilizar las redes de seguridad ofrecidas por el Estado con mayor frecuencia que los hombres.

En los últimos 20 años, América Latina y el Caribe ha sido la región del mundo que registró la mayor reducción porcentual (9,5 puntos porcentuales) en la brecha de género de participación laboral, la cual se concentró en su mayoría entre 1997 y 2007 (7 puntos porcentuales). La tendencia general fue impulsada por una disminución constante en la tasa de participación masculina combinada con un aumento en la proporción de mujeres que ingresan a la fuerza de trabajo. Entre 1997 y 2007, la tasa de participación femenina aumentó 5,3 puntos porcentuales. Sin embargo, desde entonces ha aumentado modestamente, alcanzando en promedio un 50,2% en 2017 (III trimestre), lo que se compara con una tasa de participación de 74,4% en el caso de los hombres. Se prevé una moderada reducción en la brecha entre 2018 y 2021.

El incremento de las tasas de participación de las mujeres en el mercado laboral es un derecho y una condición para garantizar su autonomía económica, sin embargo, no transforma automáticamente la división sexual del trabajo, y, por el contrario, ha tenido consecuencias en las cargas totales de trabajo de las mujeres. Si bien la tasa de participación laboral femenina en la región experimentó grandes avances en décadas recientes, al punto de ubicarse por encima del promedio mundial (48,5%), debido a una serie de factores sociales, culturales y demográficos, esto no ha sido

acompañado por una mayor dedicación de tiempo por parte de los hombres al trabajo no remunerado. De esta manera tenemos, por un lado, a un grupo de mujeres que no logra entrar al mercado laboral por atender situaciones familiares en particular el cuidado de personas dependientes (cuyo porcentaje varía según el país entre un 12% y un 66% de las mujeres que no están ocupadas, en comparación con un porcentaje inferior al 6% de los hombres que no se vinculan al mercado laboral por atender situaciones familiares). Por otra parte, las jornadas totales de trabajo (sumando las horas dedicadas al trabajo remunerado y al trabajo no remunerado) resultan más extensas para las mujeres que logran insertarse en el mercado laboral que para los hombres.

A la baja participación laboral se suma que muchas de las mujeres que se incorporan al mercado laboral buscando empleo no logran acceder a él, o se insertan en trabajos de menor calidad. En los últimos años, la mayor participación laboral de las mujeres, junto con un menor ritmo en la creación de empleos, se ha traducido en un aumento en el desempleo femenino, que sigue siendo superior al de los hombres. En 2012 la tasa promedio de desempleo de las mujeres en América Latina y el Caribe era del 7,9% y la de los hombres se ubicaba en un 5,4%. En 2017 estas tasas habían aumentado al 10,4% y al 7,6%, respectivamente, con lo que la brecha entre ambos se mantiene en torno a 2 puntos porcentuales.

Los cambios demográficos en curso imponen fuertes desafíos al crecimiento económico de los países de la región, que se ha caracterizado por tener una mayor contribución del empleo que de la productividad. El crecimiento del empleo ha explicado el 78% del crecimiento económico de la región en los últimos 15 años. En este contexto, una mayor incorporación de mujeres al mercado laboral mejoraría la tasa de actividad de los países aumentando además el producto interno de forma significativa. Sin embargo, este aumento en la participación económica de las mujeres no debe ser abordado únicamente con fines instrumentales, ni estar supeditado al objetivo de compensar la reducción del ingreso de los hogares por la pérdida del empleo de los hombres, como en otros períodos en que la región experimentó un menor crecimiento económico, sino que debe ir acompañado de acciones de política que permita garantizar igualdad de oportunidades en el acceso al mercado laboral, en empleos decentes y con salarios dignos.

Como se ha planteado por la CEPAL, igualar no implica sacrificar el valor del dinamismo y crecimiento económico, por el contrario, se trata de aprovechar el papel que tiene la igualdad como impulsora del desarrollo sostenible. En este sentido, la igualdad de género lejos de ser un ideal antagónico del crecimiento económico es un requisito para garantizar su eficiencia. En el Panorama Social de América Latina 2018, se presenta un estudio con datos de panel con información de 1990 hasta 2016 para 14 países que incluyó variables macroeconómicas y sociales, necesarias para estimar un modelo de crecimiento con capital, trabajo y variables de control, concluyó que en un escenario de cierre de brechas de participación al 2030, se alcanzaría un crecimiento adicional del PIB (por efecto de la mayor participación de las mujeres) de un 7%.

En un estudio de Mckinsey Global Insitute, se evalúa el impacto del cierre de brechas en tres ámbitos: (i) participación laboral, (ii) horas trabajadas, y (iii) sectores económicos y estimó que un completo cierre de brechas en estas tres categorías podría incrementar el PIB de América Latina en alrededor de un 34% respecto del que se obtendría de mantenerse la situación actual de aquí al 2025. En el estudio también se presenta un escenario menos ambicioso, en el que se estima el impacto en la región si todos los países cerraran sus brechas al mismo ritmo que el país en la región que está avanzando más rápido en ese sentido, que en el caso de América Latina es Chile. Este segundo escenario resulta en una estimación de un aumento potencial del PIB en 14 puntos porcentuales a 2025.



En el Panorama Social de América Latina 2014 se muestra que un cierre de brechas de participación laboral lograría incrementos en los ingresos de los hogares y permitiría reducir de manera relevante la pobreza y la desigualdad en los países de América Latina. De acuerdo con este análisis, un incremento de la tasa de participación femenina que se equipare a la de los hombres en edades centrales (entre 14 y 65 años), aumentaría el ingreso medio de los hogares entre un 3% y un 4% en países como la Argentina, el Brasil, Colombia, México y el Uruguay, y en hasta más de un 10% en países como El Salvador, Honduras, Nicaragua y el Perú. De este modo, esto produciría una disminución de la pobreza entre un punto porcentual en la Argentina y el Uruguay, y hasta más de 10 puntos porcentuales en El Salvador y Nicaragua. De acuerdo con este mismo estudio, "la incorporación de las mujeres al mercado laboral ayudaría a reducir la desigualdad, medida según el índice de Gini, en 4 puntos porcentuales en Nicaragua y Panamá, y en 3 puntos porcentuales en el Ecuador, El Salvador, Honduras, el Paraguay y la República Dominicana". Para algunos países, la reducción de la desigualdad medida por el índice de Theil sería incluso mayor entre 6 y 8 puntos porcentuales en Guatemala, Honduras, Nicaragua, Panamá y el Paraguay) debido a la mayor sensibilidad de este indicador a los cambios en los segmentos inferiores de la distribución del ingreso. Ahí es precisamente donde se producen grandes variaciones de ingreso por la incorporación de las mujeres de menores niveles educativos al mercado laboral.

Por otra parte, si se elimina la brecha de ingresos mensuales entre hombres y mujeres —es decir, si se asume que cuando ambos tienen la misma experiencia y nivel de calificación reciben la misma remuneración— se lograría una reducción muy significativa de la pobreza en países como Bolivia (Estado Plurinacional de), el Perú, Colombia, el Ecuador y Nicaragua[5]. "El índice de Gini se reduciría entre 2 y 8 puntos porcentuales, dependiendo del país, y nuevamente el índice de Theil mostraría variaciones mayores de la desigualdad, al verse más afectado por los cambios que se producen en los hogares de menores ingresos".

El logro de la igualdad de género debe ser abordado desde la perspectiva de derechos humanos y examinado como un fin en sí mismo, sin embargo, no se debe desconocer que además abonará al logro de un mayor crecimiento económico. Por esto las políticas públicas no deben

enfocarse únicamente en abordar una mayor participación de las mujeres en el mercado laboral, sino en garantizar las oportunidades de las mujeres de gozar plenamente de todos sus derechos económicos, sociales y culturales.

El Papel de la Mujer en la Empresa[1]

La voluntad creciente de las mujeres de entrar y mantenerse en el mercado de trabajo va acompañada de transformaciones importantes en la naturaleza de los empleos desarrollo del sector terciario, tiempo parcial, en el nivel de formación, en la generalización del doble salario en los hogares y en las formas de vida familiar.

Las mujeres directivas constituyen un grupo peculiar dentro de las mujeres profesionales. Las largas jornadas laborales a las que se ven sometidas por la naturaleza de su función, su condición de minoría más marcada aún que en el resto del mundo laboral y el carácter marcadamente competitivo de la actividad directiva y ejecutiva, las sitúa en el punto de mira de nuestra investigación.

Según datos de la OCDE entre 1974 y 1986, la presencia de la mujer en puestos de gestión y administración pasó del 15,9% al 34,5% en Canadá; del 8,8% al 20% en Suecia; del 18,5% al 37% en Estados Unidos; del 15 al 20% en la RFA. En nuestro país el proceso es más tardío. El último informe de la OIT señala que en los últimos siete años se percibe una mejora por lo que se refiere a la ocupación femenina: la media anual de crecimiento de empleo ha sido de un 6,2%, casi el doble que la masculina, que ha crecido en estos años una media anual de un 3,34%.

Si nos centramos en España, los datos publicados por el Instituto de la Mujer, en el tercer trimestre del año 2002, sólo el 17,76% de los gerentes de empresas con más de 10 trabajadores eran mujeres. Si bien la media aumenta cuando hablamos de empresas con menos empleados hasta un 25,52%, las diferencias entre hombres y mujeres siguen siendo notorias en las capas altas de las empresas.

Aportación original

El papel de la mujer en las empresas del nuevo milenio estará marcado por esta nueva realidad: La mujer ha salido de la 'esfera privada' y ya está presente activamente en todas las profesiones. Sin embargo, las dos esferas, la privada y la profesional, siguen manteniéndose absolutamente alejadas como dos tareas incompatibles, con graves consecuencias para el modo en que hombres y mujeres conviven y para la estructura de la sociedad en todo el mundo. Hombres y mujeres continúan cuestionándose su identidad personal y su papel en la familia y en la sociedad. El modelo de empresa que la mujer puede ayudar a implantar desde una visión verdaderamente humanista de la vida es mucho más acorde con lo que exigen los tiempos que corren.

Por regla general, las mujeres directivas tienden a alentar la participación y dan mucho valor a la comunicación interpersonal. En un puesto directivo, la mujer suele confiar más en la cooperación que en la competencia. Asimismo, a la mujer le gusta fomentar el trabajo en equipo entre sus compañeros y compañeras de trabajo. A diferencia de muchos hombres, las mujeres no ven la participación y la delegación como una amenaza a su autoridad, sino como una parte integral de su papel directivo.

Mientras que el hombre tiende a sucumbir al racionalismo y sólo valora lo que puede cuantificarse, en el caso de la mujer, el riesgo suele ser rendirse al sentimentalismo que hace prevalecer el corazón sobre la cabeza. Esto puede ser peligroso tanto para la empresa como para la mujer que actúa de ese modo, pues ésta puede acabar involucrándose en exceso en los problemas personales de la gente con la que trabaja, llevárselos consigo a casa y desvelarse por ellos como si fueran los suyos propios.

En el proceso de toma de decisiones hombres y mujeres son complementarios. Ellas parten con frecuencia de las realidades prácticas, ellos de los conceptos abstractos y de los grandes sistemas teóricos. Esto queda patente en las reuniones de trabajo, las mujeres son más rápidas, operativas e informales. Los hombres gustan más de seguir procesos y verificar resultados. Ambas tendencias y modo de trabajar, tomar decisiones y ver la realidad son complementarias, por ello la mujer puede aportar de nuevo un valor específico al mundo laboral.

Si a todo ello añadimos que en el siglo XXI la fuerza motriz será la inteligencia emocional, y por tanto la inteligencia práctica, estamos de nuevo poniendo sobre la mesa un cambio que recae en gran parte sobre la mujer, ya que en ella está más patente esta competencia que en el hombre queda muchas veces en un plano secundario.

1 El papel de la mujer en la empresa. En: Revista Bizkaia. s/e, 2019. Págs. 1-16

El siglo XX ha sido testigo de la incorporación masiva de la mujer al mercado laboral (un 40.3% de participación en España frente a un 72.1% en Dinamarca). En el Estado Español son característicos a pesar del reciente repunte debido a la inmigración el continuo descenso de la fecundidad (1.23 hijos por mujer en España versus 1.44 en los Países Escandinavos), el progresivo envejecimiento de nuestra población, junto con una elevada esperanza de vida 78.7 años de media en España y el descenso del número de familias con más de un hijo (el 58% familias tiene un hijo, el 36% dos y 8% tres o más), así como un elevado índice de divorcios. Todo esto, unido a los motivos por los que una familia española retrasa el nacimiento de sus hijos (por orden de importancia: la precariedad laboral, el acceso a la vivienda y las dificultades para conciliar trabajo y familia), nos lleva a plantearnos que quizá la familia atraviesa una crisis y deberíamos prestarle más atención.

A nivel empresarial, en España tan sólo el 9% de las empresas con más de 100 empleados tiene políticas familiarmente responsables. Por otro lado, el gobierno español es el que menos dinero invierte en políticas familiares en comparación con el resto de los países de la UE: 2.1% del gasto social en España frente al 14.1% de Luxemburgo o la media de la UE que es el 8.3%. Como consecuencia de esta situación y de las jornadas laborales extremadamente prolongadas, en España las familias experimentan el conflicto diario entre trabajo y familia de un modo más intenso.

Las consecuencias en la vida familiar

En líneas generales podemos afirmar que la situación actual de las familias de doble ingreso no es muy alentadora: el 24.5% afirma sentir conflicto entre trabajo y familia. De forma más concreta, el 40% dicen tener un conflicto entre su papel/responsabilidad como padre-madre/cónyuge y su papel/responsabilidad como empleado(a)/ejecutivo(a). Las consecuencias de este conflicto son las siguientes: menor capacidad de aguante y energía física, descontento, menor satisfacción vital, peor relación conyugal y mayor estrés. Cuando hablamos del conflicto entre trabajo y familia, vemos que éste puede tener dos direcciones: del trabajo hacia la familia un 52% de los participantes afirman que su trabajo limita sus actividades familiares más de lo que desearía o de la familia hacia el trabajo (un 35 % afirman que el tiempo que pasa con su familia, muchas veces hace que no invierta tiempo en actividades que podrían ayudarle en su carrera. Los hombres experimentan el conflicto del trabajo hacia la familia de forma más extrema que las mujeres, debido a que el trabajo no les permite atender a su familia, ya que sus jornadas laborales suelen ser más extensas. Esta situación puede ser reflejo de un cambio latente en nuestra cultura española en la que los hombres cada vez más participan de sus otras responsabilidades, principalmente, como padres.



Por otro lado, las mujeres experimentan el conflicto de la familia hacia el trabajo de forma más extrema que los hombres, debido a que las múltiples responsabilidades familiares no les permiten atender plenamente a su trabajo. Estas situaciones son reflejo de las estructuras tradicionales masculinas vigentes en las empresas españolas, en las que no se contempla el compatibilizar las responsabilidades familiares y las laborales. En general, se prioriza lo laboral sobre lo familiar. Uno de los primeros obstáculos es la cultura de largas jornadas laborales, tan lejana al horario europeo, y con pausas para la comida que llegan hasta las dos horas al mediodía.

¿Cuáles son las principales causas del conflicto entre trabajo y familia? Podemos contrastar la respuesta de lo que los participantes perciben como las causas de su conflicto entre trabajo y familia y lo que constatan los investigadores basándose en los datos del estudio.

La percepción que se tiene de las causas y lo constatado por los investigadores, no coincide al 100%. La diferencia más notoria es la posición del estilo personal de combinar trabajo y familia. Los resultados demuestran que es éste el factor determinante en la resolución del conflicto. Sin embargo, los encuestados lo minusvaloran, dejándolo en último lugar. Este dato es el más revelador del estudio, ya que, según los datos de la encuesta, reflejados en el análisis de regresión, se pone de manifiesto que la principal causa del conflicto entre trabajo y familia es el no tener una estrategia personal de conciliación adecuada.

Habitualmente, a pesar de intuir que el equilibrio pasa también por nuestras manos, no somos conscientes de la importancia de este autogobierno para conseguirlo. Así lo indica un 42% de los participantes que afirman que su manera de combinar trabajo y familia no tiene impacto alguno a la hora de conciliar.

Valores y prioridades

Según el estudio basado en un cuestionario contestado por 145 directivas y que realizamos en marzo de 2003 en el Centro Internacional Trabajo y Familia del IESE; es la escasa representatividad de la mujer en puestos de dirección, el que consideran como primer obstáculo en su desarrollo profesional (68%). Y es que casi todas coinciden en afirmar que en líneas generales una mujer será más proclive a implantar programas con políticas que faciliten la conciliación entre la familia y la vida laboral. A más distancia quedan otros obstáculos como los estilos de dirección (32%), las reuniones a última hora de la tarde (13%) y la discriminación salarial (12%).

Pero ¿por qué las mujeres no están en los puestos de alta dirección? No podemos echar toda la culpa al techo de cristal o lo que es lo mismo ese conjunto de normas no escritas o cultura de empresa que dificultan su acceso. Es posible que se dé, y de hecho los datos lo corroboran en parte, un techo de cemento autoimpuesto por elecciones personales, tales como rechazar la promoción. La lectura inicial es que la mujer no quiere poder formal, sino influencia. Sin embargo, no podemos olvidar otros factores, sobre todo en el caso de las mujeres con hijos. De hecho, al hacer la pregunta "¿qué criterios son importantes para ti a la hora de tomar decisiones sobre tu carrera profesional?", el 68% afirma que el equilibrio entre vida personal/familiar y profesional. El 71% están casadas y tiene hijos. El 53% son directoras de departamento y un 18% directoras generales. Estos datos nos ayudan a valorar mejor las respuestas.

Podemos hablar, por tanto, de directivas con éxito, pero para las que el nivel de interés del nuevo trabajo queda por detrás de la familia a la hora de decidir (41%), así como las posibilidades de promoción y la opinión del cónyuge (18%). En último lugar queda como criterio el aumento de ingresos económicos (7%), dato interesante y que no quiere decir que no les importe el dinero o que no lo necesiten, ya que en otro momento de la encuesta queda claro que en muy pocas ocasiones han dejado de trabajar, tan sólo en situaciones de baja por maternidad (65% de ellas la tomó) o por enfermedad propia (65%). Tan sólo se han planteado dejar de trabajar definitivamente por cuidar a los hijos el 15% de ellas, cifra que se eleva al 22% cuando incluimos a las que lo han hecho de un modo temporal. De hecho, sólo el 3% ha tomado una excedencia y el 5% ha reducido jornada.

En resumen, las directivas españolas trabajan y mucho. No sólo porque estos datos nos hablan de que casi todas trabajan fuera de casa 8 horas o más, y que a la vez se sienten muy satisfechas (85%) de su vida familiar; sin embargo, afirman sentirse divididas por una doble jornada en el 67% de los casos. A pesar de ello, el 70% no cree estar sacando la familia sola, ni acusa a su marido o a los compañeros de trabajo de apoyarle poco en esta situación. Está claro que las mujeres profesionales, y en este caso las directivas que están en el vértice del conflicto asumen el

logro de la armonía entre los dos mundos como un tema fundamentalmente suyo, aunque a la vez a la hora de evaluar los factores que han influido en su éxito profesional, dejan en muy mal lugar a las políticas de empresa (3%), y a los mentores profesionales (10%) entre los que probablemente se incluyen los jefes.

En líneas generales el estudio arroja un exceso de porcentajes en lo que se refiere a factores subjetivos que han influido en ese mismo éxito: dedicación (70%), formación (60%), personalidad (50%), valores personales (48%); quedando en muy mal lugar, además de las ya mencionadas políticas de empresa y los mentores; la estrategia profesional (13%), la red de contactos (4%) y la opinión y carrera del marido (14%). Resulta curioso observar la escasa importancia concedida a la gestión del tiempo y prioridades (31%) a pesar de ser una competencia altamente desarrollada. Aunque la mayoría de ellas prioriza y aprovecha su tiempo, no por ello se siente satisfecha por los resultados. La sensación de no llegar a todo es lo habitual.

Observando otros datos, llama la atención de nuevo la escasa presencia del jefe (42%) y de los compañeros (42%) no sólo en el ámbito en el que se les supone una importancia grande: el profesional, sino en el emocional y educativo. Este hecho confirma de nuevo la ausencia de programas y políticas familiares en las empresas y una cierta indiferencia ante el tema familiar que se sigue considerando un asunto estrictamente privado.

Por el contrario, la vida familiar y más concretamente el marido, aparece como apoyo en todos los ámbitos, incluso en el doméstico en el que la importancia clave es lógicamente para la empleada. Estos datos confirman también las conclusiones de otro estudio realizado en la primavera del 2003 entre parejas de doble ingreso en Cataluña En él quedaba claro que en la mujer la vida familiar invade positiva y negativamente su vida profesional, pero no al revés. El fenómeno inverso se da en los hombres.

También quedaba claro en este estudio que la armonía se lograba no tanto por una conjunción de factores externos (apoyos, políticas, horarios), sino por la suma de todos ellos unidos de un modo clave a la forma peculiar de afrontar el conflicto, es decir, gracias a las estrategias personales utilizadas para hacerle frente.

Las tendencias actuales en contratación confirman que se buscan perfiles de competencias fuertes en todos aquellos aspectos relacionados con la estrategia comunicación, dirección de personas, motivación, delegación, coaching, trabajo en equipo) y el desarrollo personal iniciativa, creatividad, optimismo, gestión del tiempo, gestión de la atención, gestión del estrés, autocrítica, autoconocimiento, mejora personal, autocontrol, toma de decisiones, equilibrio emocional e integridad). Tal como veremos en la tabla siguiente, prácticamente todas estas competencias se desarrollan en la familia y revierten con su influjo en la vida profesional.

La visión de negocio y la orientación interfuncional ni siquiera aparecen. Otras competencias resultan insignificantes como la orientación al cliente. Sin embargo, destacan otras como la comunicación, la integridad, la capacidad de autocrítica, gestión del tiempo y el equilibrio emocional, muy demandadas en el mercado laboral. Está claro que esta última, el equilibrio emocional, es posible a pesar de la sensación de doble jornada. La única explicación es que la vida familiar, aunque complique nuestro horario y disponibilidad para temas personales o laborales, es una fuente insustituible en la satisfacción general del individuo.

En cuanto al desarrollo de competencias en la vida profesional y su influencia en la familia, sobresalen la gestión del tiempo, la iniciativa, la negociación, el trabajo en equipo, la delegación, la toma de decisiones, la gestión del estrés y la dirección de personas.

De todo ello podría concluirse que: El ámbito sobre el que la mujer ha ejercido tradicionalmente su influencia, la familia, es un foco de equilibrio y de satisfacción. Reconocen que la vida familiar equilibra su vida en general, incluido el enfoque que le dan al trabajo, a pesar de que las obligaciones derivadas de la familia le hagan vivir con la sensación permanente de doble jornada. Estos resultados se confirman en estudios tan distanciados en el tiempo como el realizado por la Universidad de Michigan en el año 1982 y el elaborado en el IESE en el 2002. En el primero se concluye que la multiplicidad de roles fortalece la salud, da seguridad, recursos y autoestima al individuo. Todo ello incide directamente en su competencia profesional. En el segundo estudio se adelanta que no son los factores externos los generadores de mayor conflicto, ni las políticas o ayudas (aunque contribuyan y alivien) las que solucionan el problema, sino el modo peculiar de

conciliar trabajo-familia. Las mujeres con doble jornada, a pesar de sentir la sobrecarga no por ello confiesan una mayor insatisfacción en su vida.

Las competencias de desarrollo personal, tan necesarias en la actualidad cuando la empresa atraviesa una crisis de confianza, no se obtienen de un modo similar a las competencias técnicas o profesionales. Provienen del mundo personal de valores y se desarrollan especialmente en un ámbito de relaciones desinteresado como es la familia.

Las mujeres en general sienten que dan más de lo que reciben en el mundo profesional.

No hay falta de ambición (rara vez se abandona el ejercicio profesional), ni de seguridad (el éxito se atribuye fundamentalmente al esfuerzo personal), pero sí un cierto reproche implícito a la ausencia de ayudas por parte de la empresa, el Estado y los mentores profesionales.

Son creativas a la hora de resolver el conflicto cuando lo hay. Aunque el 60% reorienta su carrera profesional en otra empresa, destaca un 27% que crea su propia empresa y un 12% que se establece como autónoma.

La mayor humanización que pueden aportar al mundo laboral, a su puesto de trabajo y a la tarea de dirección es precisamente demostrar que el trabajo es un valor compartido en su vida con otros intereses, fundamentalmente la vida familiar. La conciliación trabajo-familia, aunque recae también en el varón, adopta en ella unas especiales características derivadas de la maternidad. En este sentido la mujer puede desempeñar una cierta función educativa con los varones y crear una cultura laboral eficiente y productiva, pero alejada de la adicción al trabajo, evitando así algunos de los vicios modernos de la entrega al trabajo por encima de todo.

Tal como demuestran las sinergias entre trabajo y familia en el ámbito de las competencias directivas, el resultado es beneficioso principalmente en las competencias más difíciles de aprender técnicamente o de implantar por cauces formales como son las de desarrollo personal y las intratégicas.

Mujeres en puestos de dirección

Corporate Women Directors International (CWDI) dio a conocer recientemente los resultados de un estudio sobre “Las mujeres en el Consejo de Administración de las 300 empresas españolas más importantes”, que se centra en las empresas con mayores ingresos, recogidas en la edición 2001 de Fomento de la Producción. El ránking incluye tanto empresas cotizadas en bolsa, como no cotizadas.

Tan sólo el 24% de estas 300 empresas, tienen mujeres en sus consejos de administración. Paradójicamente, estas compañías producen una amplia gama de productos y servicios, muchos de los cuales dependen del consumo femenino. Consecuentemente, ninguna de las empresas situadas entre las 10 primeras del ránking cuenta con una sola mujer en su consejo de administración.

Irene Natividad, directora de Corporate Women Directors International, afirma No debemos dejarnos llevar por las cifras. Aunque los datos traduzcan una situación de discriminación de la mujer frente al hombre en los consejos de administración de las empresas, debemos ver la evolución que se ha producido, que nos muestra una presencia femenina cada vez más relevante en los cargos directivos y unas perspectivas muy halagüeñas a medio plazo. Desde un punto de vista cualitativo, el salto que se está produciendo es importante, y constituye el motor del cambio.

Karen Jennings, Vicepresidenta Ejecutiva de Recursos Humanos de SBC Communications, señala “Las mujeres han dado pasos importantes en todos los ámbitos del mundo de los negocios. Hay que reconocer a las mujeres que han logrado alcanzar un puesto en lo más alto, así como también a las compañías que han reconocido el valor de las mujeres para ofrecerles puestos directivos. Sin embargo, se debe hacer más y estoy segura de que veremos más avances en un futuro próximo”.

Las diez empresas con mayor número de mujeres en su consejo de administración son todas de titularidad privada (no cotizan en bolsa) y se sitúan en las posiciones medias o últimas del ránking (excepto Mercadona). En la mayoría de ellas (8 de cada 10), las mujeres que ocupan cargos en el consejo de administración son miembros de la familia.

Queda por clarificar, hasta qué punto, los miembros de la familia que acceden al cargo de consejeros en sus empresas son miembros activos del consejo. En algunos casos, se incluyen nombres de mujeres de la familia por motivos de mera representación.

La razón por la que las empresas cotizadas en bolsa disponen de menor representación femenina en sus consejos de administración es porque cuentan con una menor presencia de miembros familiares. Este dato subraya las dificultades a las que se enfrentan las mujeres a la hora de ocupar cargos sin que existan lazos familiares.

Los sectores que cuentan con mujeres en los consejos de administración se concentran mayoritariamente en plásticos (28%) y productos farmacéuticos (17%). Bebidas acapara el 11% seguido de lácteos, electrodomésticos y actividades turísticas y hoteleras. Casualmente, las mujeres son el principal grupo consumidor de este tipo de productos. En contraposición, los sectores que carecen por completo de representación femenina en sus consejos de administración son automoción, cemento, electrónica, ingeniería, finanzas, vidrio, tecnologías de la información, hierro y acero, metales y minerales. Otro dato significativo lo constituyen las empresas de perfumería y detergentes, que, vendiendo mayoritariamente a mujeres, no las invitan a ocupar un sillón en sus consejos de administración.

Por distribución geográfica, el 60% de las empresas que cuentan con mujeres en su consejo de administración se encuentran en Madrid y el 18% en Barcelona.

En una comparativa con otras economías desarrolladas analizadas en años anteriores (Estados Unidos, Reino Unido, Canadá, Australia, Japón y Sudáfrica), España, con un 4,6% de mujeres en los consejos de administración, se sitúa en el penúltimo puesto de los países desarrollados, por delante de Japón que sólo llega al 2%. El Reino Unido, supera levemente a España con un 5%, Sudáfrica registra un 6%, Canadá un 9%, Australia un 11% y Estados Unidos un 12%.

Frente al 24% de las mayores empresas españolas que cuentan con una mujer en su consejo de administración, Estados Unidos alcanza un 87%, Canadá un 50%, Australia un 47%, el Reino Unido un 42%, Sudáfrica un 38% y Japón tan sólo el 3%.

La escasa participación de mujeres en los consejos de administración de las grandes empresas de estos países, no se corresponde con la implicación de la mujer en la economía mundial, no sólo como consumidoras, sino también en el ámbito laboral, donde el 40% de los trabajadores son mujeres, y el 30% de las pymes de Europa, Estados Unidos y Canadá están en manos de empresarias.

Ana Mª Llopis, directora ejecutiva de Mercados Financieros de Indra IT Technology, señala “Es importante la realización de un estudio como éste en España y espero que tenga continuidad para ver su evolución. La presencia de la mujer en los consejos de Administración de las empresas españolas es muy escasa. Aunque es superior a la de Japón, con una cultura más conservadora, y está en línea con países de nuestro entorno como Reino Unido, es una tercera parte de la de Estados Unidos. La presencia de mujeres en empresas de carácter familiar es más numerosa, pero en muchos casos, no es más que presencial. Desde mi punto de vista, esta situación mejorará en un breve periodo de tiempo, pero hay que tomar medidas para que esto suceda.

El mundo empresarial y su estructura se ha definido tradicionalmente por una marcada jerarquía, firmeza, dominio del pensamiento estratégico y una actitud ante el negocio más fría que emocional. Teóricamente al menos, en líneas generales las mujeres se han adaptado a este modelo, pero no parece que esto haya reforzado su estatus dentro de la organización. Además, se convierte o puede convertirse en un obstáculo importante para el éxito de otras mujeres.

Según una encuesta del Cis el 45% de los españoles piensa que las desigualdades laborales entre hombres y mujeres en el terreno laboral son bastante grandes. En este concepto se incluyen aspectos tan distintos como sueldo, promoción, estabilidad, condiciones y acceso a puesto de responsabilidad. Estos datos se confirman con los obtenidos en un estudio elaborado por la Universitat Pompeu Fabra (UPF) y la Universitat Politécnica de Catalunya (UPC). La mujer cobra un 27% menos por el mismo trabajo y cuanto mayor es la titulación universitaria de la mujer, más se acrecienta esa diferencia salarial.

Curiosamente a la hora de evaluar los aspectos que hacen triunfar a hombres y mujeres, las diferencias son notables. Presupuesta ya la inteligencia y la buena preparación, ellas necesitan

según los encuestados atractivo personal y buena imagen, mientras que ellos tienen que dar, fundamentalmente, muestras de autoridad y liderazgo y, por supuesto, conocer gente influyente.

El punto de partida es distinto, por tanto, la capacidad de influir o ser agente de cambio en la empresa es también menor. El mundo empresarial es dentro del mundo laboral un mundo peculiar. En él se concentran de un modo más fuerte las diferencias. Al poder en la empresa se accede por méritos y contactos, casi al 50%. En el resto del mundo laboral: administración pública, universidad, enseñanza media, profesiones liberales...la balanza está más equilibrada. La representación de la mujer es mayor y más equitativa en todos los niveles, quizá también porque las vías de acceso son más democráticas o más objetivas méritos u oposición.

A pesar de esta realidad, algo está cambiando. Desde los años setenta en que Estados Unidos empieza a perder fuerza ante los competidores externos en sectores básicos, hasta llegar a la actual globalización de los mercados, asistimos a una progresiva pérdida de confianza en el modelo jerárquico de la dirección. Las estructuras planas y la flexibilidad se imponen en distintos ámbitos. La unidad básica de dirección es el equipo, se activa la opinión del viejo proverbio chino: Ninguno de nosotros es más listo que todos nosotros. El consenso o por lo menos la integración del máximo número de puntos de vista, se hace muy necesario especialmente en los problemas complejos, y la empresa deberá tener cada vez más un elevado número de personas con mayores cualidades que antaño, que sean capaces de establecer la conexión entre la organización y su entorno.

Es así como el concepto de liderazgo se ve modificado o al menos matizado. En los años ochenta, Mac Gregor Burns habla en su libro “Leadership” de movilizar el potencial de los otros en vez de dar órdenes o controlar. Es el liderazgo facilitador, capaz de unir con la dirección y enseñar a trabajar con máxima autonomía si esto es necesario. ¿Los investigadores Rosener y Schwartz en un estudio titulado What kind of leaders do we need? hablan de dos estilos: el dominante alfa basado en el pensamiento analítico, racional y cuantitativo y la beta más sintético, intuitivo y cualitativo. Aunque es importante observar afirman dichos autores que ningún estilo es patrimonio exclusivo de un sexo o del otro, las expectativas del rol sexual en la cultura occidental son de tal índole que polarizan estos modelos de conducta entre hombres y mujeres en nuestra sociedad. Tradicionalmente, la mayoría de los hombres actúan de acuerdo con los estilos Alfa, y la mayoría de las mujeres se comportan más en concordancia con los estilos Beta.

Existe además en muchas ocasiones, un modo peculiar de ver el mundo -aunque se llegue al mismo conocimiento e incluso al mismo juicio y éste está basado en la tendencia de los hombres a contemplar el mundo impersonalmente a través de sistemas lógicos y legales, mientras que las mujeres ven el mundo como un conjunto de relaciones, movido por conexiones humanas más que a través de normas

En cualquier caso y como parte de la adaptación al cambio que se requiere para la empresa en el futuro, es necesario equilibrar los sistemas racional e intuitivo en la dirección de empresas. Las mujeres poseen desde la infancia una tendencia innata a la comunicación interpersonal, y en líneas generales, de un modo más acusado que en los hombres, su atención especial hacia la persona, como hecho derivado de su condición física y psíquica orientada a la maternidad. Por otra parte, las mujeres tienden a actuar según un proceso mental más integral. Les es más difícil separar sus sentimientos de su trabajo, lo que significa que toman decisiones que implican toda su personalidad. Para expresarlo llanamente, ellas siguen siendo más humanas que los hombres, precisamente porque no están tan divididas en su forma de pensar.

Hay pruebas, como es sabido, de que los hemisferios del cerebro del hombre están especializados: hablan diferentes lenguajes verbales y visuales-espaciales. Y cabe que ellos sólo puedan comunicarse entre sí de una manera formal, después de codificar las representaciones abstractas. Los hemisferios del cerebro de la mujer, por otra parte, no parecen estar especializados. Y pueden ser capaces de comunicar de una manera menos formal, menos estructurada y más rápida. Si esto es así, entonces es perfectamente posible que las mujeres sean mucho mejores que los hombres en la integración de la información verbal con la no verbal en adaptar toda clase se información periférica con rapidez. Quizá sea esto la raíz de lo que llamamos la intuición femenina, como esa capacidad de realizar un completo análisis que más tarde suele revelarse correcto, de alguien con quien sólo han estado durante diez minutos.



Esta cualidad puede ser especialmente útil en el trabajo en equipo. En él se trata de lograr un fin corporativamente. Pero ¿cómo? Ahí está la clave. El control no da buen resultado, por ello el líder no debe dejar muy patente que lo es, sino más bien potenciar los distintos roles especializados y lograr el consenso y la cooperación.

La aplicación de esta cualidad afirmando que es algo que por otra parte se puede ejercitar y por lo tanto aprender: Igual que en una facultad de medicina se pude aprender a interpretar una radiografía, carente de significado para ojos profanos, también se puede aprender a ver la interacción en el grupo de manera muy diferente a la del inexperto. Aprender a captar cuando un grupo se mueve demasiado rápidamente hacia una solución para soslayar la solución del problema auténtico, aprender a observar cómo algunos miembros interfieren de maneras sutiles en una discusión abierta, aprender a notar cuándo el grupo se desvía de su curso, todas éstas son cualidades adquiridas.

¿Cuándo es especialmente útil el análisis intuitivo? En realidad, siempre y de un modo complementario al racional, pero especialmente puede ayudarnos cuando aquello que nos proponemos prever es demasiado complejo como para poder ser analizado exactamente o cuando el exceso de planificación/análisis paraliza la acción que se ha previsto ejecutar en un plazo determinado. El sistema intuitivo/inductivo permite tomar soluciones sobre aspectos complejos con menos datos cuantitativos y apoyándose en la experiencia y en la observación de la realidad a través de distintos puntos de vista aprovechando de un modo integrado datos racionales y emocionales.

A la vez es fácil deducir que cuando la intuición no está respaldada por una profunda formación racional y una cierta objetividad al observar los hechos, puede derivar en valoraciones de la realidad más imaginarias que reales que nada tienen que ver con la intuición del corazón en perfecta armonía con la razón. Por otra parte, algunos estudios sobre estilos de dirección ponen de manifiesto que los hombres como grupo, a pesar de preferir en teoría un sistema racional de decisiones, en la práctica y sobre todo cuando ocupan posiciones más altas en la jerarquía de la organización, hacen un uso mayor de la intuición en sus decisiones.

En el modo de utilizar el poder hombres y mujeres parten de una base de experiencias distintas. Esto se debe en parte al proceso de educación: ellos son adiestrados para la estrategia, el desarrollo de las cualidades visuales y la lucha. Para ellas es más importante crear y mantener relaciones productivas, ser capaces de valorar los logros basados en un conjunto de normas internas

y prestar servicios a los demás. Si a esto se unen las diferencias biológicas tenemos dos modos de utilizar el poder. En el hombre sobresale el deseo de reestructurar, en la mujer el de establecer relaciones interdependientes. Ellos dirigen su acción de un modo más interactivo con el entorno, ellas se interesan más por las sutilezas de la interacción humana y por aspectos de la realidad más complejos, más abiertos, menos precisos. De todo ello podemos deducir que existen sistemas complementarios de poder, y que es muy conveniente que haya hombres y mujeres en la dirección.

El directivo tiene que ser alguien visible para el empleado y por tanto necesita tomar contacto no sólo para saber cómo van las cosas, ya que podría enterarse de otra forma, sino fundamentalmente para que le vean. Es muy importante saber escuchar, las mujeres habitualmente mantienen más tiempo la mirada en la persona que escuchan y hacen más gestos de asentimiento a lo que oyen. El poder de la empatía es enorme, y lleva a preguntarse habitualmente ¿qué sentiría yo en esta situación o si estuviera en los zapatos de esta persona? De este modo, nuestras actitudes pueden variar considerablemente. La mujer está más dotada o por lo menos muestra más interés por descifrar el lenguaje no verbal, lo que los expertos denominan pistas no verbales tales como expresiones faciales, gestos y grado de contacto visual, inflexión, oportunidad de las interrupciones, movimientos del cuerpo y el nivel general de interés implícito en la voz del interlocutor. Esto facilita en ellas lo que se denomina visión tridimensional de la interacción humana o lo que es lo mismo, ser capaces de ver y comprender los pensamientos, los sentimientos y las conductas de las personas.

Según diversos estudios, entre los que destaca el de la norteamericana Marilyn Loden, las mujeres tienden a hacer varias cosas a la vez, tienen mayor inclinación natural a la colaboración y el trabajo en equipo, huyen de la estructura formal y la jerarquía para lograr resultados aunque no quiere decir que los ignoren; son en general menos estrategas que los hombres pero muy buenas en la implantación de medidas y programas; dirigen y trabajan haciendo uso de su tendencia innata a la comunicación interpersonal y son menos propensas al estrés por una cuestión estrictamente hormonal aunque lo cierto es que empiezan a padecerlo quizá por sus múltiples obligaciones derivadas del esfuerzo por conciliar la vida laboral y profesional.

Si esto es cierto y lo ponemos en relación con las competencias directivas más valoradas por la empresa orientación al cliente, liderazgo, iniciativa, trabajo en equipo, honestidad, comunicación, orientación interfuncional, y gestión del tiempo, podemos deducir que al menos en teoría la mujer es complementaria al varón y por tanto, portadora de una diversidad enriquecedora para la empresa. Además, la mujer puede ser agente de cambio en la empresa, porque su aportación es específicamente necesaria y demandada en momentos de cambio que requieren más flexibilidad y capacidad de aprendizaje en un entorno empresarial con estructuras más horizontales y planas como las actuales.

Hacia una Nueva Cultura Laboral

Jesús Rafael Ochoa Hernández[1]

La nueva Cultura Laboral se enmarca en la necesidad que como País tenemos que damos en lo posible, en virtud de que los mexicanos no podemos replanteamos el quehacer y el cómo hacerlo en tan importante materia. El Derecho del Trabajo es por excelencia uno de los exponentes más esenciales de los derechos sociales, toda vez que, por primera ocasión en la historia, se elevó a rango constitucional en 1917 un capítulo completo de derechos sociales u dentro del contenido del mismo los principios básicos de nuestra Legislación Laboral. Nuestra Constitución de 1917, la primera, producto de una renovación nacionalista del siglo XX, protege los derechos individuales y establece los derechos sociales; junto a la libertad.

Empero, nos tardamos catorce años en establecer las reglas básicas que han regido la Cultura Laboral de nuestro País, es decir, digerir, entender y llevar a la legislación ordinaria con vigencia Federal los derechos sociales que consagraron en la Constitución, pero no fue sino hasta 1931 cuando entró en vigor la primera Ley Federal del Trabajo.

Es ahora la Constitución, como voluntad soberana del pueblo, la que otorga garantías al individuo. Estas son consecuencia de la vida en sociedad. Los derechos son y se dan entre hombres que recíprocamente sé condicional, sin que aporten derechos que históricamente son inexistentes; es decir, los derechos naturales son una hipótesis racional para explicar la sociedad originada por el contrato, por un acuerdo de voluntades, que nunca se dio.

La sociedad en este análisis es el hecho natural y original del hombre y en las relaciones dentro de la sociedad, es decir, al paso de la evolución de la misma, los derechos se presentan de facto. Lo real, lo histórico es la sociedad y las relaciones entre los hombres que se dan en su seno, en donde siempre frente al derecho de alguien hay obligados al respecto, por el contrario, un individuo solo, no tiene derechos, solo tiene su soledad sin límite.



El Constituyente del 17, levanta la preeminencia de la sociedad frente al individuo, que se beneficia de la vida en común por la sociedad, que garantiza sus derechos; cambia el capítulo “Derechos del hombre” por el de “Garantías individuales”, y se expresan los derechos sociales que también se introdujeron en nuestra Constitución en los artículos 3o, 27, 28 y 123, y con ellos la concepción de la justicia social.

1 Ochoa Hernández, Jesús Rafael. Algunos aspectos de la nueva cultura laboral. México: Universidad Autónoma de Nuevo León. Facultad de derecho y criminología, JUNIO DEL 2002. Págs. 52-58

Aportación substancial a la cultura Jurídica universal que se habría que agregar como Derecho Social a los Derechos Públicos y Privados que la tradición jurídica estudiaba y que nadie había tenido tiempo aún de instruir o estudiar. La justicia social deriva de la ley, y es aquella que está destinada a construir, equilibrar la fortuna, la educación, la mejora del salario, el nivel de vida del ciudadano y su familia. Esto es, para todo ser nacional, por el solo hecho de ser hombre y miembro de la sociedad mexicana, con independencia de sus capacidades tenga asegurada la aportación que le corresponde en la riqueza social para ser hombre digno y todo ello sin olvidar los derechos individuales, Las garantías que dentro de la sociedad que deben tener los hombres. Es así que, con esta mezcla, es decir, la existencia un equilibrio dinámico entre los derechos del individuo y de la sociedad nace el marco jurídico del estado de derecho para garantizar la libertad y asegurar la justicia.

Un Estado de Derecho se constituye y se consolida con instituciones fuertes, con las Leyes justas, y sobre todo, con nuevas actitudes que hagan de la norma una práctica cotidiana. El primer paso para vivir un auténtico Estado de Derecho ha sido fortalecer al Poder Judicial de la Federación, a efecto de que todos los mexicanos tengamos la libertad y el derecho de acudir con confianza a los tribunales en sus respectivas materias que les competan, con el fin de que todos tengan la certeza de que las demandas y los juicios supuestamente se atiendan con prontitud, eficacia y apego a la ley. Hoy en día, la sociedad reclama a las Leyes, que den certidumbre y faciliten su observancia.

La Constitución de 1917 ha tenido a la fecha más de 356 modificaciones a tal grado que de 136 artículos hasta 1993, solo 43 conservan su redacción original. El contraste con la Constitución Norteamericana es evidente y enorme, ya que el derecho anglosajón se actualiza diariamente por los jueces y los precedentes. En cambio, el derecho escrito, tiene que modificarse, el principio de legalidad protegido a través del Derecho de Amparo, aún el amparo contra leyes, es el que mueve a los gobiernos del sistema de derecho escrito, romano, a reformar la ley en lugar de violarla. México llega a la libertad para cambiar de la opresión y la desigualdad, a la igualdad nacional y a la justicia social, en una realidad que tiene que normarse para ser más humana su naturaleza, los cambios sociales han exigido cambios en el afán racional de conducir el cambio y fijarlo en la norma del futuro para que esta pueda transmitir ordenadamente nuestros principios y propósitos. El nuevo cambio de administración que vivimos actualmente los mexicanos, debe aceptarse como evolución o revolución. México es un País de cambio permanente, su sociedad se ha fortalecido y por ello los derechos adquiridos por un grupo corporativo no pueden impedir el avance de la legislación laboral que reglamenta los derechos sociales justificados y loables todos ellos, derechos de los trabajadores que individual y colectivamente deben protegerse, han estado protegidos y deberán seguir de esta manera, sin embargo, las formas de las garantías de los mismo, del ejercicio y gestión de los derechos laborales, deben cambiar, deben adecuarse a una nueva realidad que ya no es la del enfrentamiento de la lucha de clases, es aquí donde se enmarca la nueva cultura laboral, y donde se debe de buscar un pacto de auténtico y verdadero de un real equilibrio entre trabajadores, empresarios y gobierno destinado a encontrar una justicia social.

Ante la realidad que vivimos, es necesario buscar una respuesta desde la raíz de los problemas que indica en la forma de ser y actuar de quienes están involucrados en el campo del trabajo. Es tiempo de lograr una efectiva unidad que busque la esencia de los factores que inciden y hacen necesaria una nueva cultura laboral, como lo son la globalización, la economía abierta y la transición política.

El trabajo es una actividad del hombre, éste haya su expresión en las diversas épocas de la cultura y la civilización. El trabajo está inserto en la naturaleza misma del ser humano, como individuo y como miembro de la sociedad. De tal forma que el valor del trabajo está en primer término, en la persona que lo ejecuta. Por ende, la economía debe orientarse al servicio del hombre en el trabajo y no en los indicadores financieros. De hecho, es evidente que la clave esencial para resolver los problemas de la justicia social está en trabajo humano. Cultura es la forma de ser, vivir y de pensar de un pueblo. Es la realización de los valores de la naturaleza humana. Es la personalidad de una nación.

El trabajo es cultura. Todo cultivo lleva tiempo suficiente para ver su fruto. La cultura laboral es parte de la cultura. La cultura laboral es, el modo de ser y actuar, la manera peculiar, en que se desarrollan las relaciones de trabajo.

El problema del trabajo ha sido planteado en el contexto del gran conflicto entre el “Mundo del Capital” y el “Mundo del Trabajo”. En este siglo XXI esta problemática trata de plantearse desde

la concepción de la empresa como comunidad y organizadora del trabajo humano productivo, para lograr que a través de el: Fortalecer los derechos de los trabajadores. Buscar la productividad, la competitividad y la calidad. Propiciar el desarrollo integral de quienes forman la empresa (trabajadores, directivos e inversionistas).

A fin de elevar nuestra cultura se vuele necesario: Generar empleo productivo bien remunerado, enfrentar el desempleo y el subempleo, dramática realidad económica y política de nuestro país.



Desarrollar la capacidad empresarial. Eliminar vicios y obstáculos que distorsionen la capacidad de la economía de producir bienes y servicios, además de generar empleos. Idear, desarrollar e implantar programas de capacitación que se traduzcan en mejoras a los productos y servicios que eleven la productividad de la empresa y redunden en una mejor remuneración a los trabajadores.

Compartir e informar algunas experiencias exitosas de empresas mexicanas. Involucrar al personal y a la representación sindical en la realidad de la empresa, a fin de lograr un trabajo en equipo con objetos comunes. Impulsar una nueva cultura sindical que propicie el desarrollo integral de sus agremiados en consonancia con los objetivos de la empresa. Impulsar una nueva cultura empresarial que asegure el cumplimiento de las funciones de la empresa, tanto humanas como económicas y sociales.

La capacidad y la formación no pueden limitarse al adiestramiento y transmisión de conocimientos útiles, sino que debe aportarse una cultura dirigida a inculcar y desarrollar en el ser humano valores universales. Personas de con capacidad y responsabilidad en sus diversos ámbitos hacen sus labores con su respectiva calidad. Deben coincidir el rigor científico y técnico de la capacitación con la formación humana para adquirir hábitos buenos.

La solución a los problemas de la pobreza y de acceso a nuevas oportunidades de desarrollo está en el trabajo productivo de calidad que permita insertar con ventajas a las empresas en este mundo económicamente globalizado.

Si verdaderamente se resolviera la plataforma problemática, esencia de la cuestión social, se facilitaría la resolución de los problemas económicos y políticos. En el pasado, las relaciones obrero-patronales fueron obstaculizadas por ideologías que enfrentan a los dos sectores.

Inclusión de la Mujer en el Ámbito Laboral, Evitando la Discriminación de Género

Ana Teresa Sifuentes Ocegueda[1]

Las recomendaciones siguen siendo el principal canal de reclutamiento y como hombres recomiendan a hombres y mujeres a mujeres entonces menor población femenina es igual a menor reclutamiento de mujeres.

Existe evidencia de que en un proceso de selección de personal la valoración que realizan los evaluadores es diferencial entre el hombre y la mujer, generalmente a favor del hombre. Concluyeron que era mayor el prejuicio hacia las mujeres con sobrepeso que hacia los hombres con sobrepeso. Así mismo, con base en los resultados de su investigación, señalaron que las características de personalidad de las mujeres con sobrepeso eran evaluadas más negativamente que las características de personalidad de los hombres con sobrepeso.

Para efectos de las decisiones relacionadas con el ajuste del candidato al cargo, se ha demostrado que debido a los prejuicios y estereotipos que operan durante la entrevista de selección, el evaluador suele determinar la idoneidad del candidato en función del género asociado a la vacante: para cubrir posiciones “masculinas” se busca seleccionar hombres y para cubrir posiciones femeninas se busca seleccionar mujeres.

Desde la perspectiva de género, la controversia acerca de la validez de los test de personalidad se centra en que han sido desarrollados y validados empleando muestras masculinas, tomando como criterios de referencia características propias de los hombres.

Los programas de promoción basados en antigüedad limitan a las mujeres, ya que muchos casos de desarrollo de carrera se ven afectados por los periodos de discontinuidad derivados de la maternidad y el cuidado de los hijos. Para facilitar el desarrollo de carrera y consolidar las trayectorias profesionales del personal, las organizaciones disponen de mecanismos como los programas de mentoring (asesoramiento) y de rotación de personal. Los programas de mentoring han demostrado ser un mecanismo que facilita el ascenso del personal en la escala jerárquica y tienen efecto en factores de tipo psicosocial; no obstante, pese a estas bondades, se ha evidenciado que la mujer percibe mayores barreras para acceder a relaciones de mentoring en las organizaciones.

Para la Comisión Europea, el techo de cristal o laberinto de cristal es una realidad [se refiere a las barreras que impiden a las mujeres con capacidad personal y profesional ubicarse en posiciones directivas en las organizaciones y se considera invisible porque no existen leyes o dispositivos sociales establecidos oficialmente que impongan una limitación explícita en la carrera laboral de las mujeres]; de ahí que en el informe Employment in Europe se advierta que un gran número de mujeres trabajan por debajo de su potencial. Consistente con ello, en España se ha evidenciado que sólo el 2% de las posiciones de alta dirección están presididas por una mujer. En otras latitudes del orbe, las cifras no son halagadoras: de las mil empresas de la revista Fortune, sólo el 2,7% de las mujeres ostentan cargos directivos.



1 Sifuentes Ocegueda, Ana Teresa. Inclusión de la mujer en el ámbito laboral, evitando la discriminación de género en las prácticas de recursos humanos. En: Revista Fuente. Nueva época. Año 6, No. 20, enero-marzo del 2015. Págs. 55-60

Desde la perspectiva de género, uno de los objetos de análisis es el acceso de la mujer a los procesos de formación y desarrollo que se llevan a cabo en las organizaciones condujeron un estudio en el que identificaron que las mujeres que hacían parte de la muestra habían recibido en promedio 14 semanas de formación, a diferencia de los hombres, quienes habían sido sujetos de procesos de formación durante 28 semanas.

Dado que los sistemas informales de formación en el trabajo tienen una estructura pobre, los aprendizajes derivados de ahí probablemente no contribuirán a la adquisición de competencias y, en consecuencia, la mujer tiene menores oportunidades de desarrollo y menores posibilidades de ascensos.

En la valoración del desempeño se continúa usando criterios de aceptación como la edad, el sexo y la raza, aunque estos no se asocien al rendimiento del personal y son permeables a prejuicios y estereotipos de género.

Las técnicas de evaluación estructuradas, a pesar de ser más equitativas, tienden a ser subjetivas y a permitir sesgos, ya que se caracterizan por ser arbitrarias y relativas, con mayor probabilidad de que la mujer al ser evaluada obtenga resultados significativamente inferiores a los del hombre.

Desde la perspectiva de género y diversidad, hacen un aporte: mediante su estudio, identificaron que las mujeres frecuentemente recibían menor valoración que los hombres en la evaluación de desempeño, especialmente cuando los evaluadores eran hombres, y que los evaluadores tendían a valorar con puntuaciones más altas a aquellos que tenían igual género o raza.

Un estudio realizado en España permitió confirmar que las mujeres obtienen un menor sueldo, sin haber diferencias en estudios ni en la posición lograda en las organizaciones. Así mismo, mediante su estudio, identificaron que existían diferencias de género en relación con el salario, las que favorecían a los hombres que, en promedio, devengaban 36% más que las mujeres

Aunque la distribución de la fuerza de trabajo obedece, en general, a categorías derivadas de la segregación vertical y horizontal, las mujeres que se desempeñan en profesiones consideradas masculinas devengan menor salario que los hombres; situación que no ocurre en caso contrario, ya que los hombres que ejecutan cargos considerados femeninos son remunerados de manera diferencial a favor de ellos.

La discriminación en la remuneración por razones de género se instrumenta a través de tres elementos: los modelos de desarrollo de carrera implementados en las organizaciones, la ausencia de relaciones formales de mentoring y la ausencia de apoyos organizacionales que permitan conciliar la vida familiar y laboral.

En relación con los modelos de desarrollo de carrera, plantean que estos caracterizan fundamentalmente la carrera de los hombres, dado que la carrera de la mujer responde a esquemas diferentes, con períodos de interrupción y ajustes que le permitan compatibilizar las responsabilidades del trabajo y el hogar. Sobre este planteamiento se ha demostrado que la continuidad en la trayectoria profesional del hombre no contribuye de manera significativa en la determinación de su salario, pero en el caso de la mujer tiene un fuerte impacto tanto en el salario como en su desarrollo de carrera posterior

La Organización Internacional del Trabajo señala la ausencia de ayudas organizacionales para conciliar la vida familiar y laboral, lo que obliga a la mujer a vincularse en cargos de menor remuneración, como los empleos de tiempo parcial, a fin de poder balancear las cargas laborales y familiares, lo que tiene un efecto significativo en el acceso a un paquete de compensación en igualdad de condiciones, en comparación con el hombre.



La complejidad de las diferencias salariales por razones de género se hace más evidente cuando se suman condiciones sociodemográficas; es decir, variables como el estado civil y la condición de madre también contribuyen a ampliar la brecha salarial. Sobre este particular, evidencian que el estar casado tiene un efecto positivo en los ingresos para los hombres y un efecto negativo en las mujeres; así mismo, con base en los resultados obtenidos, estos autores llegan a la conclusión que tener hijos para la mujer genera un impacto negativo en sus ingresos, a diferencia de los hombres, en quienes tiene un impacto positivo.

Conclusiones

A lo largo de la historia la mujer ha ido incursionando en la vida cultural, social y por supuesto en las ciencias y aunque a un paso a veces lento, otras se han podido avanzar con mayor intensidad gracias al esfuerzo del movimiento feminista. La equidad de género ha cobrado importancia en el contexto universal, logrando así grandes aportes que enriquecen la discusión, la observación y la definición de nuevos problemas de investigación.

En el aspecto laboral, como se ha evidenciado, la discriminación de género es una realidad que se ejerce en la práctica de la gestión humana. Investigadores y académicos lo atribuyen a valores sociales y de la cultura organizacional, como estereotipos y prejuicios que desfavorecen a la mujer en el ámbito laboral. A partir de los años 80’ se ha visto un aumento sostenido en la proporción de mujeres vinculadas al mundo de trabajo, lo cual obliga a las empresas a revisar y a ajustar la forma de gestionar una fuerza laboral diversa.

Las formas de gestión vigentes han sido creadas con base en antiguos patrones de composición laboral que garantizan la segregación de la mujer en forma horizontal y vertical en las organizaciones. Sin embargo, para muchas de ellas más que una dificultad el incorporar la perspectiva de género y diversidad constituye una oportunidad de cara a la globalización que les permite mayores oportunidades de mercado y ventajas competitivas.

Preservar las técnicas y métodos convencionales, obstaculiza el acceso y la permanencia de la mujer en el trabajo, poniéndola en desventaja en un mercado laboral masculino.

En México, según cifras del Instituto Nacional de las Mujeres, durante los últimos años se ha incrementado la participación de las mujeres en el trabajo remunerado: a fines de los años setenta la tasa de participación femenina era del 17.6%; para 1996, en la etapa posterior a la crisis experimentada por el país, esta participación ascendía a 36.5% y desde entonces ha continuado incrementándose en forma sostenida, situándose para 2007 en 41.4% y en 2013 en 43%.

Como retos empresariales, la función de gestión humana cada vez ha optado más por emigrar a un nivel estratégico que sea equitativo hacia el hombre y la mujer, señalando que gestionar adecuadamente dicha diversidad del personal favorece la eficacia organizacional. Estas nuevas exigencias han llevado a revisar los valores de la cultura organizacional, las políticas y las prácticas de gestión humana. Los antiguos modelos válidos para mantener una fuerza laboral homogénea hoy están dando paso a modelos emergentes claramente estructurados, formalizados y que reconocen la heterogeneidad del personal.

Discriminación Laboral en las Organizaciones

Silvia Franco[1]

El desarrollo a continuación analiza estudios existentes que tuvieron por objeto de estudio la discriminación en diferentes tipos de Organizaciones de la región, así como en España, lo que permite ver diversos análisis sobre Discriminación Laboral por género, y las conclusiones a las que se arribaron, quedando demostradas las formas existentes de discriminación: en el empleo, ocupacional, salarial y en la adquisición de capital humano. Los aportes españoles colaboraron en la comparación a nivel regional para saber cómo se está posicionado, más allá de tener economías dispares.

Devenir en la inserción laboral de mujeres

Históricamente la imagen de la mujer, era considerada como una figura que solo debía desempeñarse en el ámbito privado. El hombre era el único proveedor de la manutención familiar.

Cuando la mujer ingresaba al mercado de trabajo, solo lo hacía desde la categorización de ocupaciones, es decir, "trabajaba" en los quehaceres aprendidos en el hogar (tareas domésticas), ya que los hombres realizaban el trabajo de fuerza física.

Ciselli denota que las primeras tareas desarrolladas como "trabajo femenino" eran en esta lógica: "El trabajo extradoméstico refería a la (...) producción de bienes -materiales y culturales- y servicios para el mercado que puede tomar la forma de trabajo a domicilio -dentro del hogar-..."

Aunque sus tareas eran consideradas trabajo se las desvalorizaba socialmente: ...el trabajo generador de ingresos monetarios realizado por mujeres a cargo de "tareas domésticas" es definido socialmente como secundario puesto que es complementario del ingreso de los hombres y el adiestramiento femenino se realizaba dentro del grupo doméstico. En caso de fallecimiento del hombre, a la viuda se la incorpora en alguna ocupación que le permitiera "subsistir".

Ante la desprotección de esas familias, las viudas que estaban en condición de "ayudantes de esposo" o que ya trabajaban como "matrimonio contratado", al enviudar no pasaban a ocuparse de tareas extradomésticas, sino que lograban acceder a puestos categorizados como masculinos, o aquellos que sus esposos habían ocupado. Ocupaciones que eran exclusivas de hombres como: enfermeros, telefonistas y empleados, pasaron a ser "ocupaciones femeninas" como en el caso de las dos primeras.

Este trabajo muestra cómo la Cultura Organizacional -reflejo de la ideología patriarcal- influenciaba el quehacer de las trabajadoras, tanto positivo como negativamente, en el decir de Ciselli: El trabajo extradoméstico (...) se hallaba influido por las representaciones del rol que debían cumplir en la sociedad. El aprendizaje de tareas femeninas, orientadas hacia el trabajo doméstico les servía para insertarse en el mercado

1 Franco, Silvia. Cultura y organización: discriminación laboral hacia mujeres por razones de género. México: Universidad de la República. Facultad de psicología, octubre del 2015. Págs. 11-33

laboral. En este sentido, a partir de la década del cuarenta con el acceso a la educación media y superior, los horizontes laborales se ampliaron permitiendo el ingreso de las mujeres a tareas más calificadas y remuneradas. (...) Esta herencia cultural-ideológica tuvo consecuencias en la valoración del trabajo femenino que se reflejó en los puestos que desempeñaron y que generalmente constituyeron una prolongación de las tareas realizadas en el ámbito doméstico.

Las mujeres en las organizaciones tenían ocupaciones dentro lo que propone Mintzberg como Staff de Apoyo- es decir servicios- en este caso desempeñándose en trabajos domésticos, marcada por la lógica del poder dominante de la época. Cuando la mujer intentaba ingresar al mundo laboral el cual era -y en ciertos ámbitos aún es- considerado un ámbito masculino, era donde dichas lógicas se hacían más visibles. Al considerarse que la mujer tenía por obligación el cuidado del hogar, la familia, así como desempeñar el rol de contención hacia el esposo. La ideología dominante al estar inscripta en la cultura y ser adquirida desde la infancia no eran impugnada. Lógicas que más allá de los cambios coyunturales aún hoy pueden visualizarse.

Desde su análisis Bourdieu plantea que: La lógica del género es la del poder, de la dominación masculina (...) toma la forma de violencia simbólica, es decir, que se ejerce sobre un agente social con su complicidad o consentimiento. (...) el orden social masculino está tan arraigado que no necesita justificarse: se impone a sí mismo como autoevidente y es tomado como “natural”. Para explicar el hecho de que las mujeres están consignadas a posiciones inferiores, debe tomarse en cuenta la asimetría de status adscriptos a cada género en la economía de los intercambios simbólicos instituida en la construcción social del parentesco y el matrimonio.



Dicho estudio demuestra que la Ideología, se verá reflejada en la cultura de las organizaciones y determinarán las relaciones de poder en ese contexto.

Ciselli establece que: El control ejercido por las empresas sobre la organización del trabajo y la vida privada definió las relaciones genéricas que muestran las relaciones de poder existentes en la sociedad. La familia patriarcal, basada en la autoridad del hombre sobre la mujer, es el modelo presente en las representaciones de las mujeres...

Ideologías que no sólo atravesarán la Organización del trabajo sino todas aquellas en las que el individuo está inserto, instituciones que son parte de la conformación de la identidad de género, en el ser varón o mujer, en determinada época.

Wainerman & Geldstein plantean que "Las instituciones -la familia, la escuela- y las organizaciones sociales -el sistema de parentesco, el mercado de trabajo influye en la relación de género. Comportamiento, actitudes y valores como el patriarcado, la verticalidad y las jerarquías se aprendieron en ellas."

A pesar, de que fue evidenciándose que las mujeres accedían al mercado laboral, no lo hacían en igualdad de condiciones.

Bonaccorsi manifiesta que: ....el acceso de las mujeres al trabajo asalariado se efectuaba con formas de discriminación ocupacional por género, lo que puede determinarse mediante el análisis de las diferencias remunerativas entre los hombres y las mujeres que tienen la misma ocupación y en las posibilidades de acceso a la formación profesional.

La representación de la mujer en el imaginario social está cambiando, pero dentro de la estructura Organizacional aún persisten instancias de discriminación marcadas por el género al momento de otorgar cargos directivos y más aún gerenciales determinados por la carga implícita que conlleva el "ser mujer" y que en algunas culturas organizacionales aún persiste.

En América Latina la inserción de la mujer al mercado laboral es considerado como una fuerza de trabajo secundario ya que a pesar de tener un crecimiento sostenido y superar a los hombres en "...sus niveles de escolaridad y educación, aún persisten obstáculos para la inserción y permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo en igualdad de condiciones con respecto a las de los hombres."

Denota que aun, después de re-estructuras productivas y transformaciones en los paradigmas tecnológicos que hicieron desaparecer barreras tradicionales que impedían ingresar a las mujeres en algunas funciones u ocupaciones, en ciertos espacios, se han reproducido o incrementado la discriminación.

A pesar del mayor nivel de escolaridad y el aumento de mujeres ocupadas en cargos profesionales o técnicos "...(más del 50% en algunos países) los mecanismos de segmentación ocupacional que confinan a la gran mayoría de las mujeres a los segmentos menos valorados del mercado de trabajo siguen existiendo y reproduciéndose. Es así que una de cada cinco las mujeres que trabajan en América Latina lo hacen en el servicio doméstico.

Esto estaría evidenciando demostrado que obtener mayor nivel educativo no garantizan mejores posibilidades y condiciones de inserción laboral, por el contrario, evidencian desigualdades: El mantenimiento y la reproducción de las desigualdades existentes entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo inciden varios factores derivados de la división sexual del trabajo y de un orden de género (que incluye no solo el trabajo como todas las otras dimensiones de la vida social), que, al mismo tiempo en que asignan a la mujer la función básica y primordial del cuidado del mundo privado y de la esfera doméstica, atribuyen a esa esfera un valor social inferior al mundo "público" (y desconocen por completo su valor económico). Eso, para las mujeres, nos solo significa una limitación de tiempo y recursos para invertir en la formación y el trabajo remunerado, como está fuertemente relacionado a una subvaloración (económica y social) del trabajo de la mujer y de su rol en la sociedad. (...) el peso de las imágenes de género en la manutención y reproducción de las desigualdades entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo. Imágenes esas que son construidas en torno a un mecanismo dicotomizador, que asigna lugares y funciones no solo diferentes como jerarquizadas entre hombres y mujeres.

Acota que para entender el imaginario de los hombres y mujeres en el trabajo es necesario asociarlos al imaginario del ámbito familiar y el de la sociedad en general, ámbitos diferentes pero interrelacionados. Describe cada uno de ellos, Imaginario social en general como: conjunto de visiones, estructuradas y racionalizadas, que tienen los individuos en general, hombres y mujeres, sobres sus lugares, roles y funciones, en el trabajo, en la familia, en la sociedad, en la esfera pública y privada. Un segundo ámbito: Imaginario

empresarial refiriéndose al conjunto de nociones, percepciones e ideas que tienen los empresarios sobre esos temas y que son considerados básicos en la toma de decisiones en lo que respecta a contratación, inversión en capacitación, asignación de tareas y responsabilidades, definición de niveles de remuneración y promoción de hombres como mujeres. Por último, un tercer ámbito: el Imaginario de los agentes políticos y formuladores de políticas públicas donde las ideas y percepciones que éstos tengan, son el fundamento para las decisiones con respecto a una serie de oportunidades, condiciones de vida y trabajo de hombres y mujeres.

La hipótesis acerca de mujer como fuerza de trabajo secundaria -reside en la teoría económica, el imaginario tanto empresarial como social en general y en el diseño e implementación de políticas públicas- se genera a partir de la concepción de "...la familia nuclear en la cual el hombre es el principal/único proveedor y la mujer es la principal/exclusiva responsable por la esfera privada (el cuidado doméstico y familiar)." Dicha concepción además de tener una fuerte persistencia social, "...es uno de los elementos centrales en la estructuración de los patrones de discriminación de género que persisten y se reproducen en el mercado del trabajo".

Dicho modelo vislumbra que el trabajo es para la mujer un proyecto secundario para: su vida, su constitución de identidad y hasta las posibilidades con las que cuenta. Plantea que la mujer se inserta laboralmente por situaciones específicas: cuando el hombre no puede cumplir ese rol -incapacidad, crisis, enfermedad etc.- o cuando la figura masculina está ausente en el hogar, es decir, que asume dicho rol por falta de alternativas.

Por definición su inserción laboral sería complementaria, eventual o inestable, estando las mujeres caracterizadas en los imaginarios con: trayectorias laborales inestables e interrumpidas; poca valoración a nivel personal o familiar de los ingresos generados por su trabajo y la idea de que el mercado laboral no es un lugar donde pueda constituirse la identidad de una mujer ni tampoco generar prácticas asociativas, organizativas o colectivas (dirigencia o acción sindical). Serán las características antes descritas que arraigadas en el imaginario empresarial, determinarán la exclusión de las mujeres de funciones o acceder a cargos de jerarquía en el mercado laboral, justificados por una inserción inestable: por altos índices de rotatividad; ausentismo bajo compromiso con la empresa; imposibilidad de: horas extras, turnos nocturnos o viajar.

Una investigación realizada en Chile constató que: ...las percepciones empresariales del desempeño laboral de hombres y mujeres evidencia que muchos de ellos consideran, a priori y sin tener evidencias concretas en ese sentido, que las mujeres no son el sustento económico de sus hogares, sino las principales

responsables de las funciones familiares y domésticas.

Dichas justificaciones quedan sin fundamento al contrastarlas con la realidad ya que son variadas las ocupaciones en "...las cuales normalmente y desde hace mucho tiempo, se trabaja por la noche y que son desempeñadas mayoritariamente (cuando no exclusivamente) por mujeres...".

Ocupaciones estás que se podrían considerar, en la actualidad, como femeninas, como por ejemplo enfermeras, operadoras telefónicas o azafatas (de trenes o aviones).

De la misma forma las remuneraciones menores son justificadas por la concepción de que las mujeres están dispuestas a ganar menos, ya que no negocian su salario, actitud que estaría dada porque el trabajo no es central en sus vidas como lo es para el hombre y que están dispuestas a ganar menos con tal de tener tiempo para sus familias. (p.229)

Si se toma en cuenta que, dentro del imaginario empresarial, el énfasis puesto en sus discursos en determinado momento justificando limitaciones a la mujer en el trabajo. Fortalecen una imagen de trabajadoras problemáticas, frente al modelo masculino que, como refiere Abramo donde el hombre podría dedicarse íntegramente al trabajo por su disponibilidad de tiempo, ya que en el hogar no realiza ninguna tarea más allá que lo estrictamente laboral. "Esto implica una serie de prerrequisitos sociales, que se vuelven verdaderas "ventajas", que permiten al trabajador desarrollar una trayectoria laboral."

En este sentido la mujer quedaría relegada en sus posibilidades de desarrollo profesional, en tanto que el las ideologías del mercado se divide el trabajo remunerado y no remunerado donde se limita a la mujer exclusivamente al ámbito privado, deberes domésticos y familiares, porque le es más complicado poder conciliar la conservar y ascender profesionalmente.

Desde la perspectiva de este trabajo se hace hincapié en el aporte manifestado por la autora: ..las "limitaciones" atribuidas a las mujeres en el trabajo no tienen relación con una suerte de "naturaleza femenina menos apta para el trabajo remunerado", o con su supuesta condición de "fuerza de trabajo secundaria", sino que tienen relación con: a) la organización de los roles de género que siguen predominando en nuestras sociedades por lo cual ellas siguen cargando de manera unilateral las responsabilidades familiares; b) el marco

de economías (y sociedades) que no incorporan al concepto de actividad económica el trabajo no remunerado dedicado al cuidado de las personas, por lo cual los costos de la reproducción social son asumidos por las mujeres a través de sobre trabajo, remuneraciones no recibidas o trayectorias laborales menos satisfactorias.

Estas subjetividades del ámbito empresarial limitan la inserción de la mujer al campo laboral, así como también en los ámbitos del imaginario social ya que las políticas públicas, también estarían enmarcadas en esta lógica:

La idea de la mujer como fuerza de trabajo secundario está presente no solamente en las decisiones y políticas gerenciales y empresariales (de reclutamiento, de selección, remuneración, promoción, capacitación, etc.) como también en otros aspectos de la situación económica de las mujeres, marcadas y afectadas por las políticas públicas de empleo, generación de ingreso, formación profesional, así como por las políticas de desarrollo en un sentido más amplio, tales como los programas de desarrollo agrícola, el acceso a la propiedad de la tierra y al crédito, etc.

En la teoría económica también se presenta dicha concepción, la cual se expresa en cuatro postulados: bajas tasas de participación en correlación con los hombres; la irregularidad laboral (trayectorias laborales inestables -maternidad, separación, viudez- o trayectorias cortas por sus ciclos de vida biológico/familiar); poco valor del ingreso laboral de mujeres y la idea de que, por no ser proveedoras del hogar necesitan menos remuneración explicando así la desigualdad salarial.

Estos postulados no mostrarían la realidad, ya que en muchos casos la mujer es la única proveedora de la manutención y cuidado familiar, es decir, se desempeña una doble carga laboral, remunerada y no remunerada.

González de la Rocha quien afirma que la supervivencia y la reproducción de las familias, en América Latina, y en gran parte del siglo XX fue gracias al trabajo alterado o simultáneo de más de un integrante de la familia.

Los cambios en la estructura económica han modificado el modelo tradicional permitido que las mujeres se instalen en el mundo del trabajo -lo que en una primera instancia fue por necesidad- llevó a obtener

independencia económica, que se traslucía en sus ingresos, y a un empoderamiento que hasta el momento no habían logrado. Dichos cambios sumado a los cambios de subjetividad en la organización hacen que su participación laboral vaya en incrementando en aspectos cuantitativos como cualitativos, dando lugar a trayectorias más prolongadas e interrumpidas.

Incluso en el caso de mujeres de bajo ingreso y con menor nivel de escolaridad, (quienes tienen mayor dificultad para ajustar las responsabilidades domésticas -y menos aún una carrera laboral) suelen ser quienes buscan asiduamente una inserción laboral prolongada y estable, aún más en condiciones de adversidad.

Abramo mostró que la continuidad laboral estaría caracterizada por la disminución del retiro del mercado de trabajo durante la etapa reproductiva y el aumento de inserción de mujeres adultas y casadas, por encima de las jóvenes solteras, prueba de esto fue la investigación en Chile demostró que el motivo de retiro de la plaza laboral era (45%) por las malas condiciones de trabajo, y no la interferencia de la vida doméstica (6%).

Las cifras comprueban que el aporte de la mujer a partir de los ingresos generados por su trabajo, al hacer aumentar el ingreso Per cápita, constituirán a la superación de la pobreza en América Latina. Aún mayor son los porcentajes si se tienen en cuenta que en los diferentes países de América Latina, entre un 25 a 35%, las mujeres son la responsables por la sobrevivencia y cuidado de la familia; cálculos de la Comisión Económica para América Latina y el caribe (CEPAL) indicarían que en 1/3 del ingreso total de los hogares los proveería la cónyuge y en 1/4 de dichos hogares aportan el 50%.

Según la CEPAL: ...si las cónyuges de los estratos pobres que no trabajan pudieran desempeñar trabajos remunerados que les aportarán ingresos similares a los de las cónyuges económicamente activas de los mismos estratos, la pobreza urbana en América Latina disminuiría en ocho puntos porcentuales. ... colaborando también a la ruptura intergeneracional de la pobreza" ya que la mujer dedica mayor porcentaje al bienestar de la familia: la salud, educación y nutrición en comparación con los hombres.

En lo que refiere a la calidad del empleo está marcada por la temporalidad y rotación en la contratación ya que en la mayor inserción laboral de mujeres se da en el sector servicios -hay una segregación ocupacional a dicha área- donde hay menos regulación y control de las condiciones de trabajo.

Desde las organizaciones, los cambios se visualizan en la estructura empresarial a través de Nuevas Formas de Organización del Trabajo en sectores empresariales bien diferenciados.

Los cambios que se constatan bajo este concepto afectan al conjunto de la organización, es decir, tanto los procesos productivos como a la "cultura empresarial" y condiciona todo el sistema de relaciones laborales. Existiendo una fuerte interacción entre cambio tecnológico y organización del trabajo.

Los cambios se derivarían a la fragmentación del trabajo entre empresas, por lo cual parte del proceso productivo se derivaría a empresas de subcontratación, tareas éstas que son desempeñadas por mujeres, pero en los casos de sectores de declive, en tareas de baja cualificación- sigue existiendo la resistencia a invertir en su formación para la recolocación en nuevas tareas y principalmente cuando los cambios de las empresas se dirigen a invertir en mayor especialización -reduciendo el área productiva/femenina- donde la presencia es mayormente masculina.

A decir de Liceras: La ruptura de oficios y categorías tradicionales, junto a la disminución del personal de producción y el mayor peso adquirido por las tareas administrativas, favorecen el empleo de las mujeres y, de hecho, han permitido su presencia en sectores y empleos anteriormente vetados por ellas. ...descentralización productiva, automatización, requerimiento de flexibilidad y polivalencia, están produciendo una redefinición de los puestos de trabajo y de su organización jerárquica.

Esto daría la pauta que sectores categorizados como masculinos debido a los cambios organizacionales adquirieron personal femenino, para el cual antes no se las consideraba aptas.

La transformación de una organización empresarial a una organización más horizontal, desapareciendo puestos de tareas productivas y mandos intermedios -a los cuales estaban ascendiendo, pero de los cuales no iban a traspasar por el llamado "techo de cristal"- por lo que en este nuevo tipo de organización se modifica el concepto de profesionalidad y requerimientos empresariales enfocados hacia la fuerza laboral.

Concepción de trabajo: Mujer e Identidad

Investigaciones referidas a “cuestiones de género y hacia las asimetrías de las relaciones de género” son temas que en la actualidad están siendo tratados y puesto en marcha a través de diferentes dispositivos, pero ya desde 1973 comenzaron a realizarse congresos y publicaciones monográficas. Barberá plantea que dichos cambios se deben a las “...transformaciones, acontecidas durante las últimas décadas, en la condición social de la mujer de los países desarrollados, con las consiguientes repercusiones en los diversos ámbitos de la vida privada y pública…” Su estudio sobre género y subjetividad hace mención a las asimetrías en las relaciones de género, considerando dinámica la noción de género, al manifestar que “...se elabora culturalmente como resultado de las definiciones sociales de lo que, en un determinado momento, significa ser mujer o varón.”

Desde otra perspectiva Butler plantea que: ...el género es un aparato discursivo que construye las identidades genéricas a través de prácticas de exclusión, del dictado de normas y la regulación de los comportamientos. Ese proceso mediante el cual las personas reciben significados culturales es una cuestión esencialmente discursiva que marca a los seres humanos con el género y desde él se marca la percepción de todo lo demás: lo social, lo político, lo religioso, lo cotidiano. La identidad de género (...) no es expresiva del sexo anatómico de las personas, sino que esta relación es construida socialmente con mucho esfuerzo.

Barberá manifiesta que las asimetrías generan consecuencias invisibilizadas en la mujer, al proponer que: ...no parece tan evidente explicar las múltiples consecuencias psíquicas, comportamentales y sociales derivadas del hecho, aparentemente fortuito, de nacer varón o mujer. Desde muy temprano, el ser niña o niño condiciona el desarrollo de modos diferenciados, a menudo discriminatorios, de jugar, de vestir, o de hablar. La dimensión género afecta, de raíz, cualquier actividad psíquica, interviniendo en las expectativas sociales de chicas y chicos, en la forma en que unas y otros manifiestan sus emociones y deseos, expresan sus razonamientos o afianzan sus respectivos sistemas de valores.

Desde la perspectiva de género se ha criticado y redefinido el concepto de trabajo para incluir las actividades de la reproducción y diferenciar entre la dimensión extradoméstica, orientada hacia el mercado y actividades necesarias para la reproducción cómo el trabajo doméstico y la producción para el consumo familiar. Lo que se pretendía era demostrar que la dimensión aparentemente invisible del trabajo femenino, la doméstica, ocultaba la verdadera contribución femenina a la actividad económica, los conceptos de doble jornada o doble presencia y compatibilidad entre la producción y la reproducción dejaron traslucir parte de la totalidad del trabajo femenino. Por otra parte, el concepto de unidad doméstica resulta útil para explicar el modo en que la racionalidad económica familiar ha incidido sobre la magnitud y la forma de trabajo femenino extradoméstico.

Pequeño Rodríguez realiza una revisión teórica para la compresión del trabajo femenino, estudiando la división y segregación en los puestos de trabajos, la categorización de espacios laborales -en femeninos o masculinos- así como la relación mujer-sindicato. Para dicha compresión considera el trabajo como polisémico y ambiguo, en tanto que el trabajo de las mujeres se analiza desde la perspectiva: trabajo remunerado vs. trabajo doméstico, para lo que plantea una redefinición de los enfoques y metodologías para el estudio del trabajo femenino.

Dicho autor determinará que ni la mayor inserción laboral de la mujer en el mercado de trabajo ni las transiciones de economías han logrado disminuir la segregación por género. Para lo cual considera que debe: redefinirse en concepto de trabajo femenino en su especificidad considerando no solo el aspecto productivo sino también el reproductivo ámbito considerado como privado -ateniente solo a la mujer- para superar los determinismos entre los ámbitos públicos y privado. Revalorizando las imágenes construidas sobre el trabajo para la mujer considerando el aspecto sexual para lograr la comprensión de la estructura social, pero evitando reduccionismos (psicológicos o biológicos) que obstaculice visualizar a la mujer en espacios de poder y decisión.

Modificaciones de la representación de la mujer como fuerza laboral ha llevado, por una parte, a la llamada “feminización del mercado laboral” al modificarse los indicadores para medir las variaciones de oferta de trabajo, por otra, se visualizan cambios que “condicionan positiva o negativamente el empleo de las mujeres: existe un nuevo marco de relaciones laborales más desregulado y flexible, y las empresas establecen nuevas formas de organización del trabajo que modifican la estructura y composición de sus plantillas”.

La autora reflexiona sobre dichos cambios desde la perspectiva de las mujeres, en dos aspectos: el primero, considera que hay que considerar una multiplicidad de variables, ya no se puede tratar con un colectivo homogéneo de mujeres (por aspectos como: segmentación del mercado de trabajo, y la diversidad en: edades, formación, situación familiar, expectativa frente al trabajo) y segundo que los estudios sobre la organización del trabajo -desde la perspectiva sociológica industrial- ignoran las características femeninas del trabajo, centrándose en el modelo masculino por lo que es necesario atender las diferencias de género.

El trabajo, en la actualidad, representa para la mujer una elección irreversible donde hay un aumento no solo cuantitativo sino cualitativo al estar presente de forma continua en el mercado laboral; así como mayor inversión en su propio capital humano retrasado el ingreso al mercado laboral, para dedicar mayor tiempo a su formación lo que determina una mayor expectativa respecto al empleo y por consiguiente una mayor

satisfacción profesional: ...las mujeres, en la construcción de de sus vidas laborales, que han debido compatibilizar con las responsabilidades familiares, han ido consolidando un sistema de valores que está marcado por eses estar presentes en el empleo de una manera diferente al modelo masculino. Las mujeres actualmente llevan su cultura y su propio modelo de trabajadoras a las relaciones laborales. Esa afirmación de la diferencia les hace buscar un *equilibrio entre actividad laboral y no laboral.* Hasta ahora la compatibilización de los roles social y laboral ha supuesto una sobrecarga para las mujeres, pero en ese camino también han desarrollado capacidades que no tienen los hombres.

La posición cada vez más sólida de las mujeres en el mundo laboral exige una revisión del modelo único de trabajador que hemos considerado hasta ahora, el masculino, para abrir paso a un modelo en el que hombres y mujeres compartan responsabilidades profesionales y parentales.

A nivel de las representaciones ideológicas el lugar de la mujer era el de la casa y su obligación principal era la ejecución del trabajo doméstico. Mientras que para el hombre el trabajo se consideraba una obligación, para la mujer era opcional, lo que constituyó a pensar en el trabajo femenino como complementario. Además, incorporarse al mercado laboral no significó que fueran relevadas de sus tareas domésticas sino, al contrario, sometidas a una doble jornada de trabajo.

Meler a partir de un estudio sobre las representaciones sociales acerca de la mujer plantea la existencia de imágenes mistificadas de la femineidad. Agregando que dichas representaciones colectivas sobre la feminidad interactúan forzosamente con la representaciones masculinas.

Hidalgo mantiene que: Estos estereotipos condensan las prescripciones y las proscripciones vigentes acerca de las relaciones sociales entre los géneros sexuales. Tienen un rol relevante en la construcción de la subjetividad, a la que plasman a través de arreglos instituidos y prácticas de vida que forman parte de lo que se ha denominado como “sentido común”.

Los seres humanos construyen su subjetividad de acuerdo con el sistema sexo género, y también en desacuerdo con el mismo, frente al que se involucran de modo de regular en diversas clases de transgresiones. La identidad de género, (...) se asemeja a un mosaico, compuesto sobre la base de identificaciones disarmónicas que van configurando las instancias de aparato psíquico, las defensas predominantes y las particularidades del deseo erótico y de la elección de objeto.

Godelier al referirse a la dominación social masculina que se produjo durante la modernidad, menciona que: Esta dominación no es sólo simbólica sino material y las transformaciones contemporáneas, que disuelven hasta cierto punto las fronteras antes rígidas entre los géneros, evidencian también cambios económicos relacionados con el mercado de trabajo y procesos políticos, vinculados con la participación ciudadana de las mujeres.

Delfino realizo un estudio en Brasil donde la población objetivo fue "reconstruir las representaciones sobre discriminación y el éxito (...) en mujeres ejecutivas de empresas de gran porte" a través de análisis del discurso de relatos obtenidos. Los resultados arrojaron que, aunque eran dispares los relatos las representaciones que tenían estas mujeres se alejaban de la ideología dominante visualizándose "valores diferentes a la jerarquía, al altruismo y a la competencia." por tanto no habría "temor al éxito".

Los valores que se destacaron fue la fuerte autoestima, la realización personal, así como el reconocimiento "personal y externo de la idea "competencia profesional", entendida esta como una capacidad técnica, una calificación profesional adquirida en el ámbito educativo y laboral."

Aunque bien dicho éxito profesional seria indisociable de la construcción del ámbito doméstico, lo que mostraría el arraigo de fundamentos patriarcales, pero con una mayor independencia ya que son ellas constructoras de sus vidas profesionales y domésticas, esto estaría dado por "...la difusión de métodos anticonceptivos eficaces (...) permitiendo un mayor control de las biografías."

No obstante, la autora explicita que las representaciones de los 11 relatos dejan traslucir que sus representaciones de éxito y las practicas innovadoras coexisten con representaciones de discriminación, las cuales gran parte de las entrevistadas no visualizan, ya que actúan de tal forma de minimizar las desventajas de género.

La discriminación en el relato aparece como una "situación no vivenciada a nivel personal y camina junto de la idea de que los progresos en la carrera son consecuencias exclusivas de la "competencia profesional", aliados al éxito de algunos tipos de estrategias individuales como la de la negociación."

Según Santos este tipo de prácticas actúan como una forma en extremo individualista de contornear

barreras discriminatorias.

Las ejecutivas brasileñas tienen en común un perfil que se delinea en construir trayectorias profesionales: “Trayectorias construidas por una configuración específica (...) con una fuerte inversión en educación y con un compromiso inédito con el vínculo de trabajo.”



Dicha concepción no convive con la noción de formar parte de un colectivo de mujeres, ni contienen la perspectiva de una acción política mayor que pueda potenciar la situación de cambio y hacerla extensiva a todos los segmentos socio- ocupacionales. Esta lectura de la realidad mostraría mecanismos institucionales que reproducen y refuerzan las desventajas de género, pero fundamentalmente cierra puertas al trabajo colectivo de construcción de una política que promueva y potencie transformaciones sustantivas en las formas en que se construyen las relaciones entre los sexos.

Peralta Gómez en su artículo hace un estudio interpretativo sobre “los significados otorgados a los cambios laborales y organizacionales actuales y sus implicaciones en la construcción de la subjetividad, en un doble proceso: psicológico y social”.

Dentro de los resultados obtenidos se destacan: “los cambios en la tecnología, la protección/desprotección laboral, la competición y valores éticos, propios de la visión socio laboral actual y su correlato en la subjetividad de los trabajadores que son configuraciones como disponibles, individualistas, competitivos, y

autoexigentes, a la hora de de desempeñar su trabajo."

Su estudio sobre significado del trabajo "hace visibles diversos espacios sociales que se entretejen, y permiten una mirada de la sociedad que aporta a la psicología y que, para González, proporciona medios de apreciar y abarcar el tejido social distante; en la medida que el trabajo, como espacio relacional, se conecta de manera compleja con la cultura; en estas conexiones interculturales se identifican los modos de actuar y de pensar en cada época."

La actualidad de la cual se es partícipe hace considerar que las Organizaciones son parte de la cotidianeidad desde el origen del ser ciudadano, ya que desde que desde el nacimiento se inserta en una Organización, será por esto que se debe entender a las organizaciones más allá de su racionalidad económica (eficiencia productiva) sino considerarlas: ...espacios de creación de culturas y de subjetividades, es decir, (...) generadoras de realidades sociales. (...) Las organizaciones -como el hospital-empresa, la empresa estatal y las áreas de gestión humana-, se desnaturalizan y se muestran como espacios privilegiados de lucha de intereses, donde diferentes juegos de poder atraviesan y constituyen al trabajador y sus relaciones con el mundo.

Pulido afirma la existencia de perspectivas críticas quienes elaboran producciones que denuncian: ...condiciones laborales precarias generadas por la globalización y la flexibilización, así como alrededor del tema del poder y el reconocimiento de las prácticas de dominación en las organizaciones, preguntas en torno a la construcción de las identidades de los trabajadores, la desigualdad en el tema de género y la cultura organizacional como una construcción social, en los cuales se promueve un interés no solo por la producción sino por aquel que es sujeto de la producción: el trabajador.

Torns & Recio Cáceres en un estudio sobre las desigualdades de género platean la persistencia de la segregación vertical y horizontal, así como de otras desigualdades indirectas marcadas por trayectorias laborales de precariedad, así como de informalidad. Exponen que la subordinación y la discriminación en el mercado laboral hacia la mujer no desaparecen, sino que tienen continuidad a través de su transformación, siendo evidente entre mujeres poco calificadas, pero en el caso de las mujeres con mayor nivel de calificación se trasluce a través de la desigualdad de condiciones, en tanto las personas inmigrantes y los jóvenes son quienes sufren mayor discriminación.

Los autores denuncian que con anterioridad a las políticas públicas puestas en marcha: Algunos balances sobre dichas cuestiones apuntaban hacia el escaso triunfo de las políticas de igualdad reales en el

ámbito del empleo. Constatando que las medidas de conciliación si habían tenido un mayor éxito, aunque siempre habían sido pensadas (y reclamadas) para ser utilizadas por mujeres adultas, asumiendo por tanto la invisibilidad o naturalización de la división sexual del trabajo.

Wittke (s.f.) concluye que en la actualidad: ...asistimos en la actualidad, el proceso de reconversión planetaria del capitalismo, a una evolución de los sistemas de reproducción, en su expresión económica y a una extensa reconversión subjetiva, en su expresión social. En consecuencia, esta era se caracteriza por acentuar el rol de las Organizaciones en la producción de subjetividad, las que requieren necesariamente ajustar los procesos de sujeción y subjetivación operantes en estas, reforzando así su papel en la producción de órdenes simbólicos. De allí la necesidad de profundizar en Modelos que nos permitan el análisis de estos cambios.

Se concuerda como lo que propuesto por Minztberg: “Una sociedad de organizaciones es aquella en la cual las organizaciones se introducen en nuestras vidas como fuerzas influyentes de muchas maneras -en como trabajamos, lo que comemos, cómo nos educamos, y como nos curamos las enfermedades, cómo nos divertimos como se forman nuestras ideas. Las maneras en que tratamos de controlar las nuestras organizaciones y en que las organizaciones, a su vez, tratan de controlarnos son temas primordiales en la vida de todos nosotros”.

Iniciativas de Reforma a la Ley Federal de Trabajo:

Partido Acción Nacional

Jesús Rafael Ochoa Hernández[1]

El día 1 septiembre de 1995, se presentó una iniciativa de reformas al artículo 123 de nuestra Carta Magna y a la Ley Federal del Trabajo por el partido Acción Nacional, lo que se resume de la siguiente manera: Creación de jueces de lo Social que sustituyan a las juntas. Reducir semana de 48 horas a 40 laboradas, pero pagando 56 horas. Dos días de descanso semanal por cinco de trabajo. Reducir el mínimo trabajadores mexicanos del 90% al 80%. Se sustituya el término de patrón por el de empleador. Aumentar la responsabilidad solidaria, de 6 meses a 10 años.

Derecho a prima de antigüedad a los trabajadores eventuales; derecho de presentar su renuncia voluntaria sin tener 15 años y el pago consistiría en un monto del 5% sobre el salario integrado depositado en bancos, como el SAR. Desaparición de las causales de rescisión de las fracciones I y XIV, del numeral 47 del código del trabajo.

Modificación de las condiciones de trabajo por el patrón, sin consentimiento del trabajador, siempre que respete los mínimos legales. Cambio de actividad y horario del trabajador sin consentimiento de éste, siempre que se justifique y previa compensación especial.

Agregar como una nueva prueba, la declaración de parte, que consistiría en un interrogatorio libre entre los litigantes, actor y demandado. En el procedimiento, la aceptación de varias pruebas con el mismo objeto. La audiencia trifásica dividirla en dos: de Conciliación y Excepciones, en la cual el juez social indique que debe probar cada parte.

La jornada de trabajo constituye una de las partes primordiales del Derecho de Trabajo. La disposición que hacia el amo o señor feudal de la persona hacen irrelevante esta situación en la mayor parte del esclavismo y feudalismo, toda vez que los esclavos y los siervos, partes fundamentales de estas estructuras económicas de producción eran considerados cosas, por lo mismo carentes de derecho.



1 Ochoa Hernández, Jesús Rafael. Algunos aspectos de la nueva cultura laboral. México: Universidad Autónoma de Nuevo León. Facultad de derecho y criminología, JUNIO DEL 2002. Págs. 59-90

De tal suerte, que la fijación de la jornada laboral y, en consecuencia, las horas que debía laborar el esclavo o el siervo, se imponían, se fijaban se manera unilateral por el amo o el señor feudal, dependiendo de la naturaleza del trabajo. Destacándose que, por considerarse cosas, números, quienes desarrollaban actividad laboral, se encontraban a disposición de sus amos las 24 horas del día, independientemente que desarrollaran o no labores efectivas.

El surgimiento del liberalismo económico, presenta una nueva fenomenología en las relaciones de trabajo, partiendo del principio ideológico y económico de la libertad de trabajo, de contratación, y de autonomía de la voluntad, (x) En la etapa inicial del liberalismo económico, político e ideológico, con el pretexto de los imperativos citados, se pactaban jornadas largas, que se reflejaban en los trabajos con jornadas de doce a quince horas diarias, excediendo normalmente los horarios de salida y puesta del sol.

Intervenir en la voluntad del patrón y del trabajador, significaba oponerse a las leyes naturales imperantes en esta etapa de oro de liberalismo económico. Donde el estado respetaba el principio impuesto por los fisiócratas de dejar hacer - dejar pasar. Aunado a la idea, de que el trabajador voluntariamente aceptaba desarrollar y emplear su esfuerzo en la forma contratada. Lo cual beneficiaba de manera exclusiva al patrón.

La Constitución de 1917 de nuestro país estableció en el artículo 123 que por jornada de trabajo se entendiese la prestación efectiva de siete ocho horas, idea que evidentemente se manejó en perjuicio del trabajador (XII), estableciendo como jornada máxima diaria ocho horas y cuarenta y ocho por semana con un pago de cincuenta y seis horas, que incluye, el pago de un día de descanso semanal.

Actualmente la legislación laboral establece que la jornada de trabajo es el lapso de durante el cual un trabajador está disponible jurídicamente del patrón, para que utilice su fuerza de trabajo intelectual o material.

Se advierte entonces, que la legislación actual, es más acorde con la realidad laboral, es decir que el trabajador no se encuentra en peligro de exceder la jornada diaria y semanal máxima de trabajo, con el pretexto de la exigencia de un horario mayor al fijado por la ley, bajo la perspectiva del trabajo efectivo. Considerando, que se aprecia de una manera más clara un respeto a la dignidad del hombre en consideración a su realización como ser social.

En ese orden la legislación habla de jornada diaria de trabajo, y es la única a la que se refiere el artículo 123 Constitucional; pero la redacción del artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo, al autorizar el reparto de las 48 horas de trabajo, ha dado margen a que también se hable de la jornada semanal, como quedo anotado en párrafos precedentes. Uno de los requisitos formales que exige la Ley y que debe de aparecer en el Contrato de Trabajo, es la expresión del tiempo de la jornada de trabajo. Es menester, que el trabajador y el patrón convengan el tiempo en que el primero va a prestar su fuerza de trabajo, cada día, al segundo y esta será un elemento indispensable para fijar el salario que le corresponda por la jornada, estimando que no debe constituir un obstáculo, para que se fije por horas el tiempo que el trabajador se encuentre a disposición del patrón y que el salario se cubra en forma proporcional a las horas laboradas, pero sin que estas excedan del máximo legal diario y semanal, y el salario no sea inferior al mínimo general o profesional por día, el cual deberá elevarse substancialmente para cumplir con los objetivos del salario remunerador, y no mantenerlo en el índice de sobrevivencia en el que se encuentra actualmente.

Existen dos aspectos que deben ser tomados en consideración al respecto: Por una parte el hombre tiene un límite físico para el trabajo y en su protección debe imitarse el tiempo de labor. También debe considerarse que el esfuerzo físico y el desgaste del trabajador no son iguales durante todas las horas del día. Asimismo, existen Actividades que requieren, ya sea labores limitadas a unas horas del día o de la noche, o bien durante las veinticuatro horas del día.

Durante los últimos años las principales Centrales Obreras de México han pugnado por el establecimiento de la jornada de 40 horas a la semana y han solicitado la reforma de la fracción I del artículo 123 de la Constitución, que establece que “la duración de la jornada máxima será de ocho horas”. No debe confundirse la semana de 40 horas con la semana y de cinco días trabajados. Los que defienden la semana de 40 horas opinan, que con ella se podrá dar más empleo a más trabajadores. Que los obreros laboren 40 horas a la semana y contratados para sábados y domingos. El Poder Ejecutivo Federal consideró que por decreto no era factible el establecimiento de tal semana

y que sería a través de los Contratos Colectivos de Trabajo en donde se podría ir negociando para que se fuera aplicando en las respectivas ramas de la industria.

Los aspectos reseñados, llevan implícitos la idea, de que el trabajador satisfaga sus necesidades ontológicas, de realización personal y espiritual, por ende del tiempo necesario para realizar actividades para con él mismo, con la familia, con la sociedad, por eso debe pensarse también en reducir la jornada semanal, homologar las jornadas diurna, nocturna y mixta, cubrir una prima en estas dos últimas e implementar el reparto de horas de trabajo semanal en menos días, laborables, para un mayor número de días de descanso, evitando la gran cantidad de horas hombre que se pierden por los trabajadores al trasladarse al centro de trabajo o a su hogar, pero sin exceder de un máximo semanal de 40 horas.

En atención a lo anterior, es claro que no se acepta la posibilidad de que se modifiquen las condiciones de trabajo de manera unilateral por el patrón, tal y como se propone en el proyecto de reforma del pan presentado el primero de septiembre de 1995 y que se describe en la foja 61 de esta tesis.

Muchos sindicatos se han percatado que no es posible implantarla en las pequeñas y medianas empresas y a pesar de que en todos los Contratos Colectivos que se revisan está viva la petición de la redacción de la jornada de trabajo, generalmente se llega a un acuerdo por el cual el patrón aumenta un punto en los salarios del fabulador a cambio del desistimiento de la citada petición.

La época corporativa, en la que se desarrollaron diversos gremios, tuvo lugar durante la Colonia. Empero, la Independencia suprimió todas estas ordenanzas así, el siglo pasado transcurrió sin que el Estado reglamentara las cuestiones de trabajo. Nuestras leyes prohibieron los actos de los grupos organizados o no, que tendieran a subir los salarios. La libertad de asociación fue garantizada, considerándola como una consecuencia del ejercicio de las libertades humanas y así apareció en la Constitución de 1857. Después de la Revolución de 1910 y tras la caída del régimen porfirista, se intentaron diversos proyectos federales y estatales en que se sostuvo el principio de la libertad de asociación; pero fue hasta 1917 cuando la Constitución General estableció en la fracción XVI del artículo 123, el derecho de los obreros y de los empresarios para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

Con la designación de Carlos Abascal Carranza como Secretaría del Trabajo y Previsión Social en el Gabinete del reciente presidente electo, recibe un impulso vigoroso la tesis de la Nueva Cultura Laboral, en virtud de que la misma fue a criterio del mismo en el año de 1995, cuando presidía la COPARMEX (Consejo Coordinador Empresarial de la Confederación Patronal de la República Mexicana), la que en cierta forma culmina por los sectores productivos en el año de 1996, en un documento denominado Principios de la Nueva Cultura Laboral, los cuales fueron sancionados por quienes en ese entonces ocupaban la titularidad de la Secretaría y la Presidencia de la República.

Cabe señalar que, según fuentes periodísticas, es el 2 de agosto de 1995, en la instalación del Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral, el Presidente del Consejo Coordinador Empresarial Héctor Larios Santillán, en su correspondiente intervención utiliza por primera vez este concepto, al recomendar implantar una nueva cultura laboral, cuyo primer requisito será medir la productividad individual y retribuir de acuerdo a ella. Posteriormente el 5 de agosto del referido año, en la XIII Reunión Nacional de Directores y Representantes Regionales y Estatales del CONALEP, el Presidente de la Confederación Patronal de la República Mexicana, Carlos Abascal Carranza, retoma el concepto, haciendo hincapié en la necesidad de crear una nueva cultura laboral en la que el Trabajo, Trabajador, Sindicato, Empresarios y Gobierno estén representados, como una exigencia de los tiempos que vivimos, de la unidad alrededor de lo esencial.

Lo atractivo y sugerente del concepto “Nueva Cultura Laboral” y de la invitación a realizar un enorme esfuerzo por impulsar el empleo y la justicia laboral, cuando se analiza el contenido de los principios asumidos como compromiso, surgen serias dudas sobre la supuesta novedad que implica, resulta inevitable plantear si esa cultura laboral es en realidad diferente de la postulada por los constituyentes de 1917, plasmada en el artículo 123 y normada en las diversas leyes federales del trabajo y sus reformas. De ser así, ¿Qué tan lejos habremos de estar de los orígenes fundamentales? Empero, de ser el estricto lo mismo, ¿Estaríamos rescatando su esencia y buscando hacerla efectiva? ¿No sería entonces, más que una nueva cultura laboral una renovada o reciclada?



En este documento se afirma que esta implica un proceso que no se agota de una vez y para siempre, sino que implica un esfuerzo continuo, permanente y corresponsable de los factores productivos. Cabe hacer mención, si se trata de un proceso permanente el calificativo de nueva cultura laboral es incorrecto, porque esa novedad conlleva una ubicación específica en ese momento y no después, ya que posteriormente pasará a ser vieja o por lo menos no tan nueva.

No puede ser factible que apenas vayamos a revalorar el trabajo humano y darle la dignidad que le corresponde. ¿Qué fue entonces lo que hicieron los Constituyentes de 1917? ¿Cuál ha sido el sentido de la Ley Federal del Trabajo al señalar que el trabajo es un derecho y un deber social, que no es artículo de comercio y exige respeto a la dignidad de quien lo presta? ¿O será que toda la lucha social fue una mera utopía y las disposiciones letras muertas?

Es el mismo caso cuando se habla de niveles justos y equitativos de remuneración, de la capacitación o de la creación de empleos y la preservación de los existentes, de la aplicación integral de las disposiciones de seguridad e higiene.

No se puede plantear como resultado de una concentración que las partes están dispuestas a cumplir la ley y a someter sus diferencias ante los órganos jurisdiccionales, cuando es una obligación incuestionable hacerlo y no puede quedar al arbitrio de alguien el presupuesto básico de un orden jurídico establecido o bien, ¿Es que ahora si se pretende cumplir cabalmente con lo que antes no se cumplía?

Quizá hablar de rescate o recuperación de ideales o valores perdidos o de retomar el camino originalmente planteado pudiera ser más apropiado que anunciar con bombo y platillo la nueva verdad que no es sino la verdad de siempre, aunque empañada por numerosas mentiras a través del tiempo.

La Precarización Laboral de las Mujeres en la Educación

Lucerito Ludmila Flores Salgado[1]

Rosa Cózatl Sánchez

Antecedentes de la reforma laboral

La crisis económica en México inicia en el año de 1970 al asumir la presidencia el Licenciado Luis Echeverría Álvarez, con el primer aumento al precio del azúcar. Después vinieron las devaluaciones del peso mexicano en 1985 acentuadas en el año de 1986, año en el que aumentaba el salario, también aumentaban los precios de los productos. En nuestra experiencia esta fue una constante hasta que el gobierno en turno decidió generar los famosos topes salariales de estos años -vamos al veinticinco de mayo del año de 1992 fecha en que se firmó por la noche el Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad. El resultado fue el nacimiento de la Nueva Cultura Laboral y con ello también se da paso al neoliberalismo y a la globalización. La nueva cultura laboral viene acompañada de nuevos conceptos entre ellos: la calidad, la productividad, la flexibilidad esta última trae consigo la flexibilidad de la Legislación laboral en las relaciones de trabajo, pero no solo en México.

La flexibilidad de las relaciones de trabajo que se está presentando desde el año de 1992, (primero en forma ilegal porque no estaba reconocida la reforma laboral), se legalizó hasta el 30 de noviembre de 2012, esto ha generado la precariedad laboral, afectando principalmente a los trabajadores asalariados, respecto de su forma de contratación, condiciones de trabajo y específicamente el trabajo de las mujeres investigadoras.

Concepto de flexibilidad laboral

El concepto de flexibilidad laboral surgió en los años ochenta después de un desempeño económico deficiente en los países industrializados y algunos países en desarrollo, que se caracterizó por un estancamiento en la producción, alto desempleo e inflación. La idea que se introdujo desde ese entonces fue que la forma de funcionamiento de los mercados de trabajo se ha convertido en un obstáculo significativo para el crecimiento económico.

Una de las consideraciones más importantes que se debe tomar en cuenta es lo tocante a la educación impartida a hombres y a mujeres. El desempeño de la mujer en su primordial sentido educativo se debe considerar por distintos aspectos como son lo histórico-social, el sistema económico de su país, además de que la formación educativa de la mujer se encuentra en una constante interacción con el resto de la sociedad y, en México como en muchos otros países, el rol de la mujer se manifiesta en un arquetipo de relaciones de subordinación, dependencia y explotación que caracterizan al trato que la sociedad tiene con la mujer en la educación superior, la academia y la ciencia", la educación superior sigue siendo todavía un privilegio de sólo una parte del segmento de la población que está en el intervalo de edad adecuada para asistir a la universidad, y esto se agudiza dependiendo de la región y las condiciones específicas de cada país. En el último tercio del siglo XX, la incorporación de la mujer en la educación superior se hizo mucho más relevante al igual que en la ciencia y la tecnología, así como su acceso de tomas de decisión.



1 Flores Salgado, Lucerito Ludmila; Cózatl Sánchez, Rosa. La precarización laboral de las mujeres en la educación. Revista de Opción. Vol. 32. No. 13, 2016. Págs. 478-491

La igualdad y equidad entre los géneros se relaciona directamente a dispositivos legales mundialmente conocidos como lo son La Declaración Universal de Derechos Humanos, La Convención y Recomendación Relativas a la Lucha contra las Discriminaciones en la Esfera de la Enseñanza, o la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

Es importante marcar el énfasis sobre la inserción de las mujeres en el ámbito educacional y sobre todo el superior, pues si bien ya hay mucho avanzado sobre el tema, aún quedan varios obstáculos para vencer, llamado “techo de cristal y acoso laboral”, en el cual nos refiere a este concepto como aquellos problemas que difícilmente se pueden señalar de manera concreta, pero que dificultan el ascenso de las mujeres dentro de las instituciones y en general el desarrollo de sus carreras profesionales. En los últimos años, diferentes países han adoptado políticas tendientes al desarrollo tanto de ciencias como en las áreas humanas y tecnológicas, pero ello, según datos de la UNESCO, no ha ido de la mano con la contratación de las mujeres en éstos campos, persistiendo esta reticencia de contratar mujeres por parte de las instancias encargadas de emplearlas, además de distintos problemas que tienen las mujeres al ingresar a áreas laborales y que limitan su ascenso y su desempeño vigoroso en el sector productivo, todo ello es también parte del techo de cristal, que se refiere a esta problemática pero no limitándose a la misma.

En México no solo las mujeres deben combatir con esa problemática desarrollada en universidades y en trabajos, también tienen otro obstáculo, uno hecho muy relevante es que el país tiene un sistema estrechamente fincado sobre el modelo patriarcal- androcéntrico, el cual marca roles muy definidos de las actividades que una persona debe realizar dependiendo de su género, esto es, que la visión de la estructura y el tejido social se ejemplifica en funciones primordiales únicas de las mujeres como el ser madre, esposa o ama de casa, y dejando las tareas del mundo público y del trabajo bien remunerado preferentemente para los hombres, plasmando esta relación en la conducta de la sociedad que marca y asigna diferentes actividades según el género y, en la cual, las excepciones no gozan de buena observancia pública.

En nuestro país el índice de mujeres que desempeñan labores académicas es, como en muchos otros sectores, inferior a la de los hombres. Citaremos el caso de la UNAM 43% del personal que se desenvuelve en el sector de enseñanza está constituido por mujeres, pero los datos muestran que el cargo más alto que una mujer ostenta es el de titular C y en ese cargo las mujeres investigadoras tienen un porcentaje mucho menor que el anteriormente mencionado, ya que, del total del matriculado con ese cargo, solamente el 27%son mujeres. Esto nos muestra que, en los altos rangos y esferas de tomas de decisiones y de la investigación altamente profesional, las mujeres aún tienen una clara desventaja por diversos factores.

Los profesionistas universitarios y el mercado laboral mexicano: convergencias y asimetrías viene como resultado de las diferentes restructuraciones económicas que ha tenido el país por las recurrentes crisis económicas, pero ello ha tenido un derivado benéfico para algunos sectores productivos de México, como son la contratación mayor de egresados universitarios o también en la contratación de mano de obra femenina lo cual conlleva un cambio de roles de género en la organización de la familia que, aunque es lentísimo aún, se empieza a dar este fenómeno con mayor frecuencia. Claro está que un factor determinante para vencer las barreras de igualdad de género en el ámbito laboral (lo cual conllevaría un efecto dominó en otras áreas de la vida cotidiana) el aumento de la presencia de las mujeres en la universidad va de la mano con una feminización laboral de mujeres jóvenes, lo cual contribuye a disminuir todo tipo de brechas que existen con base en el género.

Hay que apreciar y tomar en cuenta que la preparación profesional de una persona, eleva su productividad laboral y posibilidades en el mismo sector, es por ello que se ha advertido un cambio notorio en las relaciones de trabajo que, aunque aún es pequeño, se puede observar, ya que la mujer se ha preparado más y por ende puede competir con mayor eficacia y solvencia en los puestos laborales incluso aunque los obstáculos que existen en la sociedad mexicana aún perduran y son significativamente fuertes. A raíz de los problemas que tienen las personas y las familias con la obtención del ingreso, la mujer empezó a ser participe activa en el mercado laboral para aumentar los ingresos de las familias en primer plano y, consecuencia de ello, fue adquiriendo un gusto por la dependencia personal y el desarrollo profesional que a la fecha se marca en un aumento en la preparación femenina.

A pesar de lo que con anterioridad se ha manifestado, aún existen brechas sociales que imposibilitan continuamente a la mujer para un desarrollo continuo y profesional. Aunque el género

femenino ha tenido un crecimiento exponencial dentro del sector universitario, no todas las mujeres que cuentan con esa preparación tienen la posibilidad de incorporarse a la dinámica laboral, y menos refiriéndose al entorno fuerte y centralizado de toma de decisiones. Empero el hecho de que la mujer tiene una creciente tasa de adhesión al mercado laboral, esto no significa enteramente un buen presagio para el género femenino, puede explicarse ello que, como hemos referido antes, aún son relegadas a puestos de subordinación o que sean las minorías muy marcadas en puestos altos de todos los ámbitos del trabajo, pero la contratación de mujeres en muchas partes del país, está limitada a actividades laborales con baja o nula autoridad y trabajos muy mal pagados con horas de trabajo extenuantes, tal es el caso de las maquiladoras en las cuales en efecto las mujeres constituyen un porcentaje altísimo en lo referente a contratación, pero las condiciones de trabajo y el pago resultante de dichas actividades son lastimeras.

Se puede asumir que la mujer cuenta con una doble desventaja en su esfuerzo por una igualdad de oportunidades en la esfera laboral, estas son (entre muchas otras) el rol cultural asignado preferentemente a la crianza de la familia que aún es casi forzoso en el país y la masculinización del empleo en puestos que, por su naturaleza, requieren y exigen una formación académica y profesional.

Realizando un comparativo, se pone de manifiesto que las condiciones en las que en promedio se observan entre géneros son bastante equitativas. La referencia de ambos casos deriva en que una mayor educación conduce a un incremento en el salario y en la cobertura a servicios de salud en la misma proporción. Lo que queremos dar a entender es que, el género no juega un papel significativo dentro del sector productivo ya que las condiciones promedio son equiparables según los datos que marcamos, pero hay que tomar en cuenta también que estos datos son de personas empleadas con cargos similares, y que la única concordancia que poseen es en el cargo y grado de estudios, claro las mujeres son relegadas a diferentes actividades que no se consideran dentro del rango de toma de decisiones, e importante también destacar que no se advierten los porcentajes de mujeres en esos puestos, por lo cual se debe advertir que en efecto una mujer en un puesto alto tiene condiciones equitativas en los rubros indicados, pero hay que esclarecer que los porcentajes de mujeres que ostentan dichos cargos son bajísimos con respecto a los hombres.

Haciendo alusión a la teoría del capital humano que se refiere al crecimiento económico de una determinada población y que no solo depende de la cantidad de producción de los sectores laborales, sino a la calidad de la misma que depende tanto del grado de formación del individuo y de la productividad que el mismo genere. El origen social de los graduados y la equidad en el acceso a la universidad mencionan que es posible percatarse de que la participación de la mujer en las tareas de la vida laboral se puede dividir en dos grandes grupos:

El primero de los mencionados se refiere a la masa laboral femenina que al no contar con estudios medio superiores o de mayor rango de escolaridad, se encuentran en condiciones de suma precariedad en lo referente a su desempeño laboral y ganancia salarial. Todos estos factores coinciden, en la mayoría de los casos, con su lugar de origen.

El segundo de los grupos está formado por mujeres que cuentan con estudios de las que el grupo anterior carece, lo cual hace una clara disminución en la brecha laboral y estándares androcéntricos de la esfera del trabajo, puesto que sus condiciones están situadas incluso por encima de la de los hombres.

La mujer en la educación superior

El papel de la mujer en la educación superior en México tiene muchos factores que contribuyen e interactúan entre sí. La mujer en la educación superior en México, las relaciones de dominancia que sujetan a la mujer a desempeñar labores únicamente domésticas y discriminatorias, perduran desde hace mucho tiempo incluso hasta nuestros días, además de que la preparación de la mujer es un aspecto esencial para su desarrollo económico y social en un país como el nuestro que la mantiene bajo cadenas de subordinación, lo cual la sujeta a una desventaja respecto al hombre y una clara desigualdad social que repercute en su papel laboral.

En la mayoría de los casos, la sociedad misma posee un mecanismo autogenerado el cual somete a la mujer a los designios de roles asignados. Esto es que se le impele a la mujer a tener una imagen de condición dependiente, de ama de casa y socialmente poco desarrollable, esto se genera en la infancia, se amplía en la educación media y se finaliza al tener un margen mucho me-

nor de ingreso y posibilidades laborales que el hombre, incluso ya teniendo una carrera profesional.

Recalcamos claro que una de las mejores formas de combatir este rezago social de la mujer en sus oportunidades de trabajo, es una participación activa en sus actividades académicas, mayor preparación y que se desarrolle aún más el creciente índice de mujeres profesionistas, luego entonces inferimos que la educación es uno de los medios más eficaces (sino el más eficaz) para lograr la integración total de la mujer en un proceso de desarrollo laboral, teniendo plena igualdad ante el hombre e incluso superándolo constantemente, y así lograr poco a poco que la discriminación de este carácter se vea difuminada.

Tomando en cuenta de la investigación en nuestro país, ya que es un tema relevante y central en nuestro actual estudio por ser pieza fundamental del desarrollo académico y de ciencias no solo naturales, humanas y científicas. La mujer tiene un papel aún menor que en otros campos laborales. Las actividades de esta índole se centran mucho más en los grupos masculinos, y solo podemos ver que la mujer tiene un papel importante en las instituciones académicas como son las universidades más prestigiosas del país y que inclusive, en estos sectores su participación es muy relegada como ya hemos esclarecido con datos expuestos con antelación. Esta falta de oportunidades para el desarrollo de las mujeres investigadoras se debe a un claro régimen masculino, el cual no se ha adecuado a las tendencias del mundo moderno, claro muchas instituciones educativas realizan esfuerzos mayoritarios para que haya equidad en las oportunidades tanto para hombres como para mujeres de desempeñar puestos de alta responsabilidad en lo que a la investigación refiere, sin embargo pese a todos estos esfuerzos, aún hay muchas problemáticas que obstaculizan con el mayor desempeño de la mujer en dichos y referidos cargos, como son el sistema económico del país y la estructura social tradicional que aún persiste en México.

Pero todas estas situaciones no son estáticas, sino que son susceptibles a un cambio como se ha manifestado en los últimos años, con el ascenso de la mujer primero en su formación académica cada vez más profunda y profesionalizada, se advierte la clara consecuencia de mayores oportunidades para el género femenino, una confianza no solo individual sino colectiva, este fenómeno es especialmente relevante para la mujer, ya que si bien una sola persona puede conllevar sus propios logros y metas a una sana y exitosa consecución, los logros de la colectividad de cierto sector de la sociedad (en este caso las mujeres) procura un avance significativo en la creencia generalizada de que la mujer es tan o más capaz que el hombre, hecho que se ha confirmado muy recurrentemente, lo cual abre brechas y vence obstáculos para que las mujeres entren con más autoconfianza al área profesional y al mercado laboral, hecho social que tiene repercusiones no solo en mujeres, sino también en hombres, claro el camino es largo, pero el sendero se recorre día a día como podemos observar.



Un campo en el que la mujer también ha sido muy subestimada y poco empleada, ha sido el referente a la ciencia y la tecnología. Esclareceremos este tema y apoyándonos en el Informe internacional de la UNESCO (2007) en su artículo “Ciencia, tecnología y género”, la pobreza, la falta de instrucción y aspectos jurídicos, institucionales, políticos y culturales del entorno, hacen que en el mundo muchas mujeres y niñas se hallen excluidas de las actividades de ciencia y tecnología. Se deben promover herramientas conceptuales y analíticas para la acción activa de distintas políticas estratégicas en el área de la ciencia y la tecnología tendientes a equilibrar el campo laboral de las anteriormente mencionadas, para las mujeres dado que su participación es realmente preocupante por lo escaso que es, luego entonces es necesario fomentar acciones científicas y tecnológicas para que incorporen a las mujeres en estas actividades, la UNESCO propone tres acciones: Un aumento de la participación de las mujeres en las carreras de ciencia y tecnología e investigación y desarrollo en todo el mundo.

Una mayor toma de conciencia del público sobre cuestiones de ciencia, tecnología y género y por último.

Incrementar la recolección de un mayor volumen de datos de ciencia, tecnología y género y la promoción de la investigación rigurosa en las cuestiones mencionadas.

Presentamos datos que tienen como fuente a la Comisión Europea integrada por los siguientes países: Alemania, Austria, Bélgica, Chipre, Dinamarca, Eslovaquia, Eslovenia, España, Estonia, Finlandia, Francia, Grecia, Hungría, Irlanda, Italia, Letonia, Lituania, Luxemburgo, Malta, Países Bajos, Polonia, Portugal, República Checa, Reino Unido y Suecia, y donde se muestran las proporciones de hombres y de mujeres en las distintas etapas de una carrera académica del tipo tecnológico y científico.

Consideraciones finales

El cambio radical que ha tenido la participación de las mujeres en el mercado laboral ha ido de la mano con su profesionalización e incluso su incursión en la investigación. Podemos tener la referencia de lo expuesto por Osorio Raúl en su artículo “Las mujeres investigadoras en educación en México” (2007) quien dice que a pesar de que la mujer ha alcanzado niveles de educación mucho mayor gracias a su creciente incursión en el sentido universitario, aún se mantiene un camino difícil para su éxito tanto laboral como educacional, puesto que la sociedad mantiene fuertes sesgos de género. La presencia de alta producción científica que caracteriza a las mujeres investigadoras en educación en México representa uno de los logros más sobresalientes de género en el país.

Los logros que las mujeres investigadoras han obtenido en las materias académicas y en los sectores científicos, son producto indirecto o repercusión social de las transformaciones que ha sufrido la educación superior en cuanto a la población estudiantil por género desde hace un tiempo atrás, pero eso no es todo, sino que de igual modo este desarrollo intelectual de la investigación por parte de las mujeres, ha obedecido al incremento del sector femenino en su formación por medio de estudios de posgrado, aunado a ello también existen organismos como centros de investigación que están adscritos a diferentes organizaciones institucionales o gubernamentales, que tienen como fin el desarrollo de investigación científico y que, por la demanda de personal, emplean a mujeres ampliamente capacitadas para el puesto, detonando el interés de las mujeres en su formación más amplia, académicamente hablando, pero no limitándose a ello.

Las Barreras a la Participación Laboral de las Mujeres[1]

Introducción

La baja participación femenina en la fuerza laboral tiene costos económicos importantes. La tasa de participación en la fuerza laboral femenina en México es baja, especialmente en comparación con países de desarrollo similar. La participación laboral femenina es importante por muchas razones. Primero, a nivel macroeconómico, los bajos niveles de participación femenina en el trabajo remunerado y el espíritu empresarial representan una gran pérdida de productividad y, por lo tanto, una pérdida en el PIB. A nivel microeconómico, el trabajo de las mujeres podría ser transformador para ellas y sus hogares. Cuando las mujeres controlan una mayor parte del presupuesto del hogar, los gastos en alimentación, salud y educación aumentan más que cuando los hombres lo controlan. Si las mujeres anticipan que van a trabajar, pueden reducir la fecundidad deseada y aumentar sus inversiones en capital humano. El trabajo de las mujeres también puede darles agencia y voz dentro de sus sociedades. Como tal, teniendo una tasa tan baja de participación femenina en la fuerza laboral, México no está aprovechando su talento humano al máximo.

Por tanto, es importante entender los impedimentos que enfrentan las mujeres para ingresar a la fuerza laboral, particularmente en el contexto de la emergencia sanitaria ocasionada por el COVID-19. Las mujeres con diferentes antecedentes enfrentan distintas barreras a su participación laboral, incluyendo el acceso a servicios de cuidado infantil confiable, las condiciones de empleo y las normas sociales. Estas barreras pueden ser aún mayores en el contexto de la crisis del COVID-19. Las experiencias de pandemias anteriores y choques a gran escala muestran que en estas crisis hay impactos diferenciales de género. Las mujeres están sobrerrepresentadas en algunas de las ocupaciones más afectadas, como el comercio minorista, el turismo, y la hospitalidad, mientras que los hombres están más presentes en la construcción o la fabricación. De manera más significativa, es probable que las mujeres experimenten una carga importante en su tiempo debido a sus múltiples responsabilidades de cuidado a medida que se adoptan las medidas de cierre de escuelas y confinamiento, lo que posiblemente conduzca a reducciones en el tiempo de trabajo y a la salida permanente del mercado laboral.

Este capítulo tiene como objetivo poner en contexto la problemática de la falta de participación laboral de las mujeres. El reciente Diagnóstico de Género para México describió las principales brechas de género en el país, resaltando la baja participación de las mujeres como una de las brechas de género más significativas con impactos en el bienestar de las mujeres y sus familias. Este capítulo cuantifica el costo económico que implica la baja participación laboral de las mujeres y da una primera mirada a las barreras que impiden el ingreso de las mujeres a la fuerza laboral. Con base en este análisis inicial, el resto del informe se enfoca en algunas de las barreras más importantes, incluyendo el acceso a servicios de cuidados de calidad, y en las barreras impuestas por normas sociales y bajas expectativas que pueden derivar en altas tasas de embarazo adolescente.



1 La participación laboral de la mujer en México. México: Banco Internacional de reconstrucción y fomento, 2020. Págs. 11-21

La participación laboral femenina es baja y tiene un costo económico importante

La participación femenina en la fuerza laboral es baja en relación con países comparables**.** Solo el 45 por ciento de las mujeres mexicanas en edad laboral son parte de la fuerza de trabajo, un nivel que está por debajo del promedio de la OCDE y América Latina. Entre los países de la OCDE, Irlanda, México y España comenzaron con aproximadamente las mismas tasas de participación en 1990. Sin embargo, en 2017, Irlanda y España tenían tasas de participación 8 puntos porcentuales más altas que las de México. Entre los países de América Latina, en 1990 México tenía una tasa de participación laboral femenina (PLF) que era ligeramente más alta que la de Chile, Colombia y Costa Rica, pero en 2017 la brecha entre Colombia y México fue de alrededor de 14 puntos porcentuales y, entre Chile y México, de 6 puntos porcentuales. La PLF no solo está rezagada en relación con sus pares, sino también por debajo de las expectativas dado el nivel de desarrollo de México.

La pérdida asociada con la brecha de género en la participación en el mercado laboral para México es del 22 por ciento del ingreso per cápita. La desigualdad en la participación laboral tiene un alto costo. Si las mujeres en edad de trabajar que no están participando en el mercado laboral lo hicieran en la misma proporción que sus contrapartes masculinas, habría una ganancia equivalente al 22 por ciento del producto per cápita de México. Esta es una de las mayores pérdidas entre países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. Esta estimación utiliza información detallada sobre la participación de los hombres y las mujeres en la producción doméstica (tareas domésticas, servicios de cuidado de niños y personas mayores, etc.) y su productividad en ese sector. Con esta estimación y un modelo de elección ocupacional se evalúa los efectos cuantitativos de las brechas de género en el emprendimiento y la participación de la fuerza laboral en México. La brecha de género asociada con la baja participación de las mujeres en la fuerza laboral (PMFP), el emprendimiento y el autoempleo en el mercado laboral mexicano lleva a una pérdida del 22 por ciento en el ingreso per cápita, casi el doble que la que se estima de la misma forma para Estados Unidos (12.8 por ciento). La mayor parte de la pérdida de ingresos en México se debe a la brecha extremadamente grande en la participación en la fuerza laboral, la cual alcanzó a 32 puntos porcentuales en el último trimestre de 2019 (la participación laboral fue 77 por ciento para hombres y 45 por ciento para mujeres -ENOE, 2019q4). Dado el posible impacto en la actividad económica, y suponiendo que México pudiera implementar políticas para incrementar la participación laboral de las mujeres en 0.6 puntos porcentuales al año (lo cual corresponde al promedio de lo observado en España, Irlanda y Chile durante los últimos 20 años), esto eliminaría la brecha de participación laboral en los siguientes 50 años. Suponiendo un crecimiento poblacional de 0.5 por ciento al año (en línea con las proyecciones de CONAPO), esto contribuiría a un crecimiento económico de 0.4 por ciento anual.

Un marco conceptual sobre las barreras a la participación laboral de las mujeres

¿Qué explica las bajas tasas de participación femenina en la fuerza laboral? Si bien existen vacíos de conocimiento, se pueden dividir las principales barreras a la participación laboral de las mujeres entre las que afectan la demanda de mujeres trabajadoras y las que afectan la oferta de trabajo por parte de las mujeres. Por el lado de la demanda, tanto la actividad económica en un lugar en particular, como los reglamentos laborales pueden ser barreras importantes a la demanda de mujeres trabajadoras. En cuanto a la oferta laboral, también existen barreras importantes. La oferta laboral en parte depende de las habilidades y características de las mujeres. De manera similar, la falta de acceso a insumos productivos puede ser un obstáculo a la participación laboral, especialmente para aquellas que buscan ser emprendedoras. Quizá la barrera más importante a la oferta laboral de las mujeres es la necesidad de proveer cuidado a niños y adultos mayores y cumplir con las responsabilidades del hogar. Finalmente, las normas sociales y de género pueden ser importantes barreras para la participación de las mujeres. Estas, junto a bajas expectativas con respecto a construir una carrera laboral, pueden reducir la oferta laboral.

La participación laboral femenina está asociada con mejores oportunidades laborales. Existe una literatura extensa sobre la relación entre las oportunidades laborales y la participación femenina. Por ejemplo, Smith y Ward encuentran que el 60 por ciento del incremento en la participación de las mujeres en EE. UU. entre 1950 y 1980 se debe a un incremento en los salarios reales. Igualmente, Goldin documenta que el incremento en la participación de las mujeres está relacionado con el aumento de la disponibilidad de buenos empleos en el siglo 20. Finalmente, Blau y Khan y ONeil y Polacheck encuentran que el incremento en la experiencia de las mujeres en el mercado de trabajo y en los retornos a esta experiencia explican una gran parte de la caída en la brecha salarial

observada en EE.UU. En México, una mayor participación laboral está asociada con salarios más altos, reflejando un mayor costo de oportunidad de quedarse en casa a ocuparse de actividades no remuneradas. Asimismo, una mayor participación laboral de las mujeres está relacionada con una menor brecha salarial entre hombres y mujeres.

No es sorprendente ver que la tasa de participación es mayor en zonas urbanas, en el Norte, en CDMX y en las regiones del país de alto turismo en línea con los salarios relativamente más altos en esas regiones. Existen diferencias territoriales importantes cuando se trata de la participación laboral de las mujeres. En el año 2019 en Baja California su participación fue cercana a la de Dinamarca o Inglaterra, y más alta que la de EE.UU. y Alemania. Por otro lado, la participación laboral de las mujeres en Chiapas es menor al promedio en Turquía y su ingreso laboral es más alto en el Norte de México y los centros urbanos. Por ejemplo, el ingreso laboral es en promedio dos veces más alto en Baja California que en Oaxaca, Guerrero o Chiapas.

En cuanto a la oferta laboral, las mujeres muestran tasas de participación crecientes con mayor educación. Este incremento es mayor a las tasas de participación de los hombres por lo que la brecha en la participación laboral entre hombres y mujeres disminuye a medida que aumenta el nivel de educación. A diferencia de los hombres, hay evidencia de que la participación laboral de las mujeres está determinada por las condiciones socioeconómicas de sus hogares de origen: las mujeres que provienen de familias en las que el padre tiene un mayor nivel educativo tienen una mayor probabilidad de participar en el mercado laboral.

La edad también importa, siendo menor la participación durante los años reproductivos**.** La participación de las mujeres es más alta entre los 30 y los 50 años, sin importar el nivel educativo. En comparación con los hombres hay una brecha importante durante los años fértiles. Por ejemplo, Arceo Gómez y Santillán encuentran que la brecha de género sigue un patrón en forma de M con la edad: se abre a finales de los años veinte, alcanza un máximo local alrededor de los treinta, disminuye y alcanza un mínimo local a mediados de los años cuarenta, y luego vuelve a aumentar alcanzando un máximo global a finales de los cincuenta, para finalmente volver a disminuir.

Asimismo, una mayor tasa de participación está asociada con un mayor nivel de ingreso en los hogares. La participación de las mujeres es mayor para los hogares en el decil más alto de la distribución. Esto pudiera estar relacionado con un mayor nivel de educación de las mujeres de más ingresos, el apoyo que pudieran contratar para las labores domésticas y el acceso a mejores trabajos. Sin embargo, esta asociación es circular, pues la mayor participación de las mujeres también influye el nivel de ingreso de los hogares. Al mismo tiempo, casi un 20 por ciento de las mujeres trabajadoras ganan ingresos menores a un salario mínimo.

Finalmente, existen diferencias importantes entre grupos étnicos**.** Las mujeres indígenas tienen niveles mucho más bajos de participación laboral en comparación con las mujeres no indígenas. Esto se ve en todos los grupos de edad, pero especialmente entre las mujeres en edad fértil. Sin embargo, es posible que estas diferencias étnicas en la participación laboral en gran parte se deban al bajo nivel de educación y de ingreso entre las mujeres indígenas. Vale la pena mencionar que esta dimensión de etnicidad se ve reflejada en la baja participación de la mujer en zonas rurales en el sur del país donde la población indígena está concentrada.

Las normas sociales pueden tener impactos importantes tanto en el diseño de política pública como en la decisión de las mujeres de participar en el mercado de trabajo. Las normas sociales determinan el comportamiento socialmente aceptable, por ejemplo, pueden determinar lo que se considera ser una “buena madre”. También pueden alterar el comportamiento o las preferencias de los individuos a través de sentimientos de vergüenza, exclusión, ansiedad o culpa. Asimismo, las normas sociales pueden llevar a que: (i) los empleadores no se sientan responsables de proveer servicios de cuidado, (ii) los hombres trabajadores no demanden estos servicios como condición de trabajo, y (iii) los colegios y servicios de cuidado estén diseñados bajo el supuesto de que las madres proveen cuidados en los horarios en los que dichas instituciones no están abiertas.

Los valores patriarcales y conservadores todavía prevalecen en la sociedad mexicana. Las mujeres limitan su oferta de trabajo debido a sus responsabilidades de cuidado, y algunas mujeres reportan que no trabajan porque no tienen permiso de su cónyuge o de algún otro pariente para acceder a trabajo remunerado. Si bien la mayoría de mexicanos está de acuerdo con que “tener un trabajo es la mejor manera de que una mujer sea una persona independiente”, cuando se trata de las responsabilidades domésticas, la mayor parte de la población de todas las edades piensa que

“ser ama de casa es tan gratificante como tener trabajo remunerado” y un alto porcentaje de mexicanos cree que “los niños sufren cuando una madre tiene un trabajo remunerado”.



Finalmente, las bajas expectativas pueden ser una barrera a la participación laboral de las mujeres como también un determinante del matrimonio temprano y del embarazo adolescente. Según la Encuesta, entre las principales razones por las que las mujeres inactivas nunca trabajaron fuera del hogar están que “siempre han hecho tareas del hogar” y “no tienen necesidad ni gana de trabajar” tanto para mujeres con alta y baja calificación. En la medida que las mujeres no tengan expectativas de tener una carrera o de realizarse personalmente por medio de un trabajo remunerado, esto puede ser una barrera importante para la participación laboral de las mujeres. Es muy probable que la falta de expectativas y oportunidades económicas también desempeñen un rol crucial en el embarazo en la adolescencia, pero los datos adecuados para probar este supuesto como un determinante potencial del embarazo precoz son limitados y, por tanto, existe escasa evidencia rigurosa.

Conclusiones

La participación femenina en la fuerza laboral es baja en relación con países comparables y tiene costos económicos importantes. Solo el 45 por ciento de las mujeres mexicanas en edad laboral son parte de la fuerza laboral, un nivel que está por debajo del promedio de la OCDE y América Latina. La pérdida asociada con la brecha de género en la participación en el mercado laboral para México es del 22 por ciento del ingreso per cápita. Suponiendo que México pudiera implementar políticas para incrementar la participación laboral de las mujeres en línea con lo observado en otros países exitosos, esto contribuiría a un crecimiento económico de 0.4 por ciento anual. Con este objetivo en mente, este capítulo discute las barreras que enfrentan las mujeres para participar en el mercado laboral. Se propone un marco conceptual en la que se dividen las principales barreras entre aquellas que afectan la demanda de mujeres trabajadoras y aquellas que afectan la oferta de trabajo por parte de las mujeres.

Respecto a la demanda, tanto la actividad económica en un lugar en particular, como los reglamentos laborales pueden ser barreras importantes a la demanda de mujeres trabajadoras. La tasa de participación de las mujeres es mayor en zonas urbanas y en los estados y regiones donde hay mayor actividad económica. Existe una mayor participación laboral femenina en estados en los que los salarios son más altos y donde hay una menor brecha de género en el ingreso laboral. Por otro lado, persisten barreras legales al empleo pues la ley no prohíbe explícitamente que los

potenciales empleadores pregunten sobre la situación familiar de una mujer durante el proceso de contratación y los hombres no tienen derechos de paternidad que les permitan optar por acuerdos laborales flexibles.

Por el lado de la oferta, si bien la participación laboral de las mujeres depende de sus habilidades y características, la principal barrera se debe a las responsabilidades en el cuidado. Las mujeres muestran tasas de participación crecientes a medida que se educan. Asimismo, la falta de acceso a insumos productivos puede ser una barrera importante para las mujeres emprendedoras. Sin embargo, las responsabilidades en el hogar y en el cuidado son las barreras más importantes a la participación laboral de las mujeres. Finalmente, las normas sociales pueden tener impactos importantes en la capacidad de las mujeres para elegir libremente. Las encuestas sobre actitudes y valores indican que los valores patriarcales y conservadores todavía prevalecen en la sociedad mexicana. De igual manera, las bajas expectativas pueden ser una barrera a la participación laboral de las mujeres como también un determinante del matrimonio temprano y el embarazo adolescente.

Las Mexicanas y el Trabajo[1]

Durante las últimas tres décadas, según datos del Censo General de Población de 1970 y las Encuestas Nacionales de Empleo de 1991 y 2002, México ha registrado un incremento sostenido en la tasa de participación de las mujeres en el empleo: en 1970, 17 de cada 100 mujeres desarrollaban actividades económicas, pero en la actualidad el número se ha incrementado a 35.

Esta tendencia se reconoce como parte de las transformaciones económicas que ha vivido México en el contexto de la globalización y de sus principales efectos, así como de la necesidad, por parte de las mujeres, de generar mayores ingresos económicos para el sostenimiento de sus familias. Y cabe subrayar que estos ingresos no pueden considerarse complementarios, dado que en muchos casos constituyen el único sostén de los grupos domésticos; así lo demuestran los datos proporcionados por el INEGI relativos a hogares con jefatura femenina, los cuales indican que en el año 2000 uno de cada cinco hogares de nuestro país estaba a cargo de una mujer.

Para las mujeres, dichas transformaciones se hacen evidentes de manera cotidiana al comparar su actual forma de vida con la de sus madres y abuelas, ya sea en sus relaciones personales, familiares o laborales.

El aumento de la esperanza de vida, mayores niveles de escolaridad, la disminución de las tasas globales de fecundidad y el alargamiento de su vida económicamente activa, son algunos de los indicadores sociodemográficos que nos hablan de esos cambios y que han contribuido a despertar en muchas mujeres el interés por desarrollar una actividad productiva, como parte de su autonomía personal y de su proyecto de vida.

Pero si bien esta nueva realidad y sus efectos en distintos ámbitos han fomentado una mayor sensibilidad y solidaridad social frente a la discriminación y otras prácticas que ponen de manifiesto las condiciones de desigualdad en que han vivido las mujeres, la mayoría sigue enfrentando limitaciones tanto para conciliar sus actividades y roles en el núcleo familiar como para acceder, en igualdad de condiciones que los hombres, a las oportunidades de desarrollo humano, laboral y económico; continúan integrándose al mercado laboral en un marco de desprotección, informalidad e inequidad salarial.

La forma en la que las mujeres se incorporan al mercado de trabajo y el desarrollo de las relaciones sociales en su interior, responden a un conjunto de ideas y representaciones culturales sobre los estereotipos, los roles y las funciones que se han asignado a las personas de acuerdo con su género.

Y es a partir de estas representaciones como se atribuyen supuestas habilidades diferenciadas e innatas a las mujeres y a los hombres: las funciones de reproducción se asocian a lo femenino, que incluye el desarrollo de actividades no remuneradas y sin reconocimiento social -como la crianza y la educación de las y los hijos-, la limpieza de la casa, la elaboración de alimentos, el cuidado de personas enfermas o con capacidades diferentes y de adultas mayores (rol reproductivo); y las funciones de producción a lo masculino, cuyas actividades son valoradas y remuneradas, generan poder, autoridad y estatus (rol productivo).

Podemos definir la discriminación como un conjunto de actitudes y prácticas directas e indirectas que ubican en una condición de desventaja a las mujeres y a otros grupos de la población por su género, origen étnico, edad, condición física y situación económica, frente a las oportunidades, derechos y beneficios de desarrollo humano en todos los ámbitos.

---

1 Instituto Nacional de las Mujeres. Las mexicanas y el trabajo II. México: INMUJERES, septiembre del 2003. Págs. 1-20



En el ámbito laboral, la discriminación hacia las mujeres se manifiesta cuando, teniendo la misma capacidad, nivel de estudios, formación y experiencia que los varones, reciben un trato inferior en la contratación, el acceso a una ocupación, los ascensos, el salario o en las condiciones laborales.

Entre las formas más frecuentes de discriminación se encuentran: La discriminación salarial, que se refiere específicamente a diferencias en la retribución económica dada al mismo trabajo realizado por un hombre o una mujer, en donde esta última percibe un menor salario sin que medie ningún criterio de productividad o de mayor calificación laboral.

La discriminación (segregación) ocupacional, caracterizada por la exclusión de las mujeres en ocupaciones consideradas como “masculinas”, entre ellas las agropecuarias, las de construcción, de comunicaciones y transportes, y de administración pública y defensa; así como por su concentración en otras que se perciben típicamente femeninas, vinculadas a su rol tradicional, como son las de transformación (maquiladora, manufactura, construcción, electricidad), comercio y servicios, en donde suelen estar sobrerrepresentadas.

La mayoría de estas actividades carecen de reconocimiento social y son mal remuneradas.

La discriminación en la adquisición de capital humano, la cual se relaciona con la segregación ocupacional e implica un menor acceso de las mujeres a oportunidades que incrementen su productividad, como la educación formal o la capacitación técnica, y que les permita desempeñar puestos en áreas y ámbitos reservados para los hombres.

La discriminación en el empleo, que afecta de manera diferente a las mujeres y a los hombres, en función de variables como la edad, la cualificación y la situación familiar. Para las mujeres, la posibilidad de reincorporarse al mercado laboral y obtener un empleo de tiempo completo es mucho menor, debido a las responsabilidades asociadas tradicionalmente con su rol reproductivo.

En el caso de los hombres ocurre algo similar, pero con los empleos parciales, en donde se contrata con mayor frecuencia a las mujeres.

Cabe señalar que estas prácticas discriminatorias se fundamentan, principalmente, en supuestos culturales, mitos, percepciones tradicionales y estereotipos que tienden a descalificar el

trabajo realizado por las mujeres, o bien a valorarlo con base en criterios ambiguos relacionados con determinadas cualidades, atributos o condiciones laborales femeninas, comparándolas con las masculinas en términos de costo, productividad, eficiencia, capacidad de mando, compromiso y responsabilidad, entre otros.

En México, como en muchos otros países, se cuenta con información estadística e investigaciones que evidencian la falta de veracidad de todos estos argumentos y su contribución a la permanencia de estas prácticas discriminatorias. También existen metodologías diseñadas para evaluar, de manera sistemática, el desempeño y la competencia laboral de las y los trabajadores con independencia de su género.

El principal compromiso de las mujeres es con su familia. Esto implica que el trabajo de las mujeres está supeditado a su papel como esposas y madres; por ello suelen ausentarse con frecuencia, no hacen "carrera" y desaprovechan oportunidades de desarrollo profesional y de capacitación laboral.

Al respecto, dado que la participación laboral femenina se ha incrementado de manera sostenida en las edades que coinciden con su etapa reproductiva y que además la tasa global de fecundidad en México ha descendido notablemente en los últimos 30 años, es posible afirmar que el papel de la mujer en relación con su rol reproductivo se ha transformado y que, aun cuando implica extender sus horas de trabajo diarias (asalariadas y no asalariadas), hay un interés y necesidad en las actividades productivas que desarrollan en el mercado laboral.

La curva de la participación laboral femenina tiene forma de "U", con dos momentos en los que aumenta al máximo: antes del nacimiento de la primera hija o hijo, y cuando el o la menor entra a la escuela.

Análisis estadísticos llevados a cabo en 13 áreas urbanas de América Latina, en 1994, reflejan que la participación femenina ha aumentado de manera sostenida entre los 15 y 54 años y ha disminuido en los grupos de edad mayores. Es decir, las mujeres que ingresan al mercado laboral no se retiran cuando tienen hijos o hijas y se mantienen económicamente activas durante todo el periodo de mayor trabajo reproductivo.

En México, las encuestas de fecundidad indican que la participación de las mujeres de 20 a 49 años, casadas o en unión libre, aumentó 62 por ciento entre 1976 y 1987.

En el año 2000, las tasas de participación de la población económicamente activa (PEA) femenina, por estado civil, indican que las mujeres divorciadas tienen una mayor participación -71 de cada 100 realizan actividades económicas-; les siguen las separadas, con 63.4 por ciento, y las solteras con 38.3 por ciento.

Aunado a lo anterior, la mayoría de las mujeres que conforman este grupo (divorciadas) son jefas de familia. Según el Censo General de Población y Vivienda 2000, en México existen 3.6 millones de hogares monoparentales -aquellos en los que únicamente está presente el padre o la madre-; de este total, 81.7 por ciento corresponde a mujeres y 18.3 a hombres.

Las mujeres reciben menos ingresos porque su nivel de instrucción es menor. La información estadística indica que en el mercado laboral las mujeres tienen, en promedio, un nivel de instrucción mayor que el de los hombres; sin embargo, los salarios percibidos por ellas son más bajos, independientemente de su grado de instrucción, lo cual pone de manifiesto la discriminación salarial que deben enfrentar las mujeres.

Según la Encuesta Nacional de Empleo 2000**,** este tipo de discriminación existe en 10 de los 11 grupos de ocupación; de ahí que, para alcanzar la equidad salarial, la remuneración de las trabajadoras debe aumentarse entre 6.2 y 31.8 por ciento.

El trabajo femenino es secundario y temporal porque está sujeto a los vaivenes cíclicos de la economía y sólo se recurre a él en épocas de crisis para complementar el presupuesto familiar. En el año 2000, el número de hogares mexicanos registrados fue de 22 millones 268 mil 916, de los cuales 17.6 millones están encabezados por un hombre y 4.6 millones por una mujer. Esto significa que uno de cada cinco hogares en el país está a cargo de una mujer.

Es preciso subrayar, además, que existe un subregistro importante en esta información, debido a cuestiones culturales tradicionales en las que los hombres son identificados, por sus propias

familias, como jefes de familia, aunque no estén presentes (migración) o su aportación económica sea mínima o inexistente.

Adicionalmente, el hecho de que se considere que el trabajo femenino es temporal (mientras la mujer se casa o inicia su familia) sirve de justificación para restringir sus oportunidades de acceder a un empleo, por los costos derivados del proceso de reclutamiento, selección y formación del personal, así como de su capacitación laboral. El criterio que priva es invertir en el capital humano específico de aquellos individuos con mayores probabilidades de desarrollar sus actividades de tiempo completo y durante toda su vida activa, es decir, de los hombres.

Los costos laborales son mayores al contratar a las mujeres. Uno de los argumentos más recurrentes para justificar la no contratación de mano de obra femenina es que su costo laboral es más alto que el de los hombres, por los gastos derivados de mecanismos legales de protección a la maternidad -tales como los permisos pre y posnatal, el tiempo para la lactancia, las ausencias por cuidados maternos y el sostenimiento de guarderías-.

Al respecto, cabe señalar que la mayor parte del costo de la atención médica y de las incapacidades por maternidad es absorbido por los sistemas de seguridad social (IMSS e ISSSTE), al igual que el mantenimiento de las estancias infantiles, y que estas prestaciones son utilizadas por un limitado porcentaje de la población activa femenina, debido a la baja tasa de fecundidad y al corto periodo de la vida productiva ocupado en la reproducción biológica. Prueba de ello es que la mayor participación laboral de las mujeres se da, precisamente, entre los 25 y los 40 años, rango de edades donde se concentra la reproducción.

Los datos obtenidos a través de la Encuesta sobre Costos Laborales Difenciados por Sexo en México, 2000, elaborada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), indican que aun considerando las licencias por maternidad, el porcentaje de licencias concedidas es más alto en los hombres, según la muestra obtenida en la industria maquiladora de exportación, así como en la maquila tradicional en ramas como la confección, cuya mano de obra es predominantemente femenina.

En muchas instituciones y empresas privadas, tales creencias y supuestos culturales persisten todavía, influyendo de manera negativa en la toma de decisiones para la contratación o promoción de las mujeres; se mantiene la resistencia al cambio, las inercias de los procedimientos establecidos y los estereotipos de género.

En cambio, en otras se van generando procesos que apuntan hacia la equidad de género, es decir, a propiciar la igualdad de oportunidades para el acceso al empleo, la formación y el desarrollo profesional y humano de las mujeres y los hombres.

En el ámbito empresarial también ha empezado a cobrar fuerza la importancia de contar con medidas que permitan evaluar el desempeño y la productividad de los y las trabajadoras, con el propósito de aprovechar al máximo sus capacidades y mantenerse en mercados cada vez más competitivos.

En este mismo sentido, la OIT, en coordinación con diversos organismos, entre ellos la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y el Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral (CONOCER), de carácter tripartito, están sumando esfuerzos en torno al diseño y aplicación de nuevos enfoques.

Por ejemplo, el de la Competencia Laboral**,** definida como un conjunto identificable y evaluable de conocimientos, actitudes, valores y habilidades relacionados entre sí que permiten desempeños satisfactorios en situaciones reales de trabajo, según estándares utilizados en el área ocupacional.

Este tipo de mediciones permite avanzar hacia el reconocimiento de las capacidades reales de las personas, sin que medien, en favor o en contra, sus características de género.

A los niveles directivos de las empresas e instituciones, tanto del sector público como privado, les corresponde un papel clave para mejorar las condiciones laborales de las mujeres y promover activamente la igualdad de trato, mediante la incorporación, en sus organizaciones, de medidas que favorezcan la igualdad de oportunidades y la equidad de género.



Más de dos décadas de experiencias en varios países permiten identificar prácticas eficaces para corregir y prevenir la discriminación:

Sensibilizar y capacitar a las y los funcionarios y empleados en el tema de la igualdad de oportunidades y no discriminación.

Conocer la composición de la mano de obra en todos los puestos y niveles.

Fijar objetivos cuantitativos y cualitativos para mejorar el equilibrio de géneros de todos los niveles.

Revisar los procedimientos de selección, contratación y promoción del personal para eliminar toda forma de discriminación.

Revisar los criterios de elegibilidad para beneficios (promociones, aumentos, etc.).

Fijar líneas de atención rápidas y procedimientos reglamentados para evitar prácticas discriminatorias y de violencia laboral, entre las que se encuentra el hostigamiento sexual.

Mayor motivación personal de las y los trabajadores al borrar en un clima cordial, de cooperación y respeto.

Contar con mayor oferta de personal capacitado y adecuado para cada puesto y en todos los niveles.

Animar a las personas a aportar todo su potencial.

Eliminar el estrés derivado de la discriminación y del hostigamiento sexual.

Incrementar la productividad.

Promover la independencia y los derechos económicos de las mujeres, e incentivar su capacidad productiva.

Facilitar el acceso de las mujeres en condiciones de igualdad con los hombres, a los recursos, el empleo, los mercados y el comercio.

Eliminar la segregación en el trabajo y toda forma de discriminación de las mujeres en el empleo.

Progreso y Evolución de la Inserción de la Mujer en Actividades Productivas y Empresariales

Beatrice E. Avolio[1]

Giovanna F. Di Laura

Las últimas décadas se caracterizan por una serie de cambios en cuanto a la inserción de las mujeres en la actividad económica, tanto a nivel mundial como regional. Según estimaciones de la Organización Internacional del Trabajo, la fuerza laboral femenina asciende a 1.300 millones de trabajadoras, alrededor del 39,9% de la fuerza laboral (3.300 millones). Entre 1980 y 2008, la tasa de participación femenina en la fuerza laboral se incrementó del 50,2% al 51,7%, mientras que la tasa masculina disminuyó del 82% al 77,7%. Esto refleja una disminución progresiva de la brecha de género en las últimas décadas. La OIT señala que la tasa de participación femenina en 2014 fue del 50,3%, mientras que la de los hombres fue del 76,7%, lo que representa una brecha de alrededor de 26 puntos porcentuales. Esta disminución en la tasa de participación con respecto a años anteriores (tanto en el caso de los hombres como de las mujeres) se debe a factores cíclicos, como la recesión y la lenta recuperación de la crisis financiera reciente, y a factores estructurales, como el envejecimiento de la población y el aumento de los años de educación

En la región de América Latina y el Caribe, se observa un incremento significativo en la participación de la mujer en el mercado laboral, que aumentó del 43,5% en 1992 al 52,6% en 2012. De acuerdo con la CEPAL, a pesar de estos avances, aún existen diferencias entre hombres y mujeres. En 2002, alrededor de la mitad de las mujeres mayores de 15 años no tenía ingresos propios, mientras que solo cerca del 20% de los hombres se encontraba en dicha situación. En la actualidad, esa cifra se mantiene para las mujeres a nivel mundial, pues cerca del 50% de las mujeres no es económicamente activo.

La evolución de los indicadores relacionados con la situación laboral y el acceso al empleo de hombres y mujeres en América del Sur. Para el análisis de la situación laboral, se toman en cuenta indicadores relacionados con el acceso al empleo y su calidad. Por último, se analizan indicadores relacionados con el tiempo dedicado al trabajo remunerado y no remunerado y las diferencias entre hombres y mujeres. los beneficios de la igualdad de género han sido pagados principalmente por las mujeres, que han desarrollado estrategias para optimizar el uso del tiempo debido a la escasa participación de los hombres en las tareas domésticas.

La participación de la mujer en el mercado laboral varía de un país a otro, pues refleja diferencias en el desarrollo económico, las normas sociales, los niveles de educación y el acceso a servicios de cuidado infantil. La tasa de participación femenina en la fuerza laboral es un eje impulsor del crecimiento, de manera que el análisis de este indicador puede dar indicios sobre el potencial de crecimiento de un país. la promoción del empleo femenino tiene un impacto directo en el crecimiento económico, no solo de las mujeres sino también de sus familias, al incrementar los ingresos y la seguridad financiera.

Así, la participación de la mujer en la fuerza laboral tiene efectos a nivel macroeconómico, al incrementar el potencial humano disponible y contribuir al crecimiento económico del país, y a nivel microeconómico, ya que genera ingresos directos para su propio bienestar y el de su familia. De acuerdo con la OIT, la brecha entre hombres y mujeres en la participación en la fuerza laboral ha disminuido a nivel mundial, impulsada principalmente por el incremento del empleo femenino y la disminución de la tasa de participación masculina. No obstante, aún persisten diferencias significativas entre hombres y mujeres.

En el caso de América Latina y el Caribe, la tasa de participación femenina en la fuerza laboral se incrementó 10,1 puntos porcentuales entre 1992 y 2012, mientras que la de los hombres se redujo tres puntos porcentuales en el mismo período. La diferencia en la tasa de participación entre hombres y mujeres se redujo de 39 puntos porcentuales en 1992 a 25,9 puntos porcentuales en 2012 (véase el gráfico 1). No obstante, pese a la reducción de la disparidad entre hombres y mujeres, la tasa de participación femenina aún representa solo el 71,2% de la participación masculina. Esta tendencia se repite entre 2002 y 2010 en los siguientes países: Argentina, Bolivia (Estado

1 Avolio, Beatrice E.; Di Laura, Giovanna F. Progreso y evolución de la inserción de la mujer en actividades productivas y empresariales. En: Revista de la CEPAL. No. 122, agosto del 2017. Págs. 35-62

Plurinacional de), Brasil, Chile, Colombia, Paraguay, Perú, Suriname y Uruguay.

Los factores determinantes del Incremento en la tasa de participación femenina en la fuerza laboral son los siguientes: I) las normas sociales, culturales y religiosas; ii) el acceso a la educación y el nivel de ingresos; III) la tasa de fertilidad; IV) la institucionalidad (marco legal, empresas); V) el sector principal en el que se basa la economía (agricultura, industria o servicios), y VI) el régimen político, la guerra y los conflictos. A partir del análisis del efecto de la fluctuación en el contexto económico a raíz de la crisis financiera, el aumento de la participación femenina en la oferta laboral es producto de factores a largo plazo, como el incremento en el nivel educativo de las mujeres y la disminución en la tasa de fertilidad, entre otros. El incremento de la participación femenina en la fuerza laboral tiene repercusiones en el desarrollo económico de un país. encontraron que la inequidad de género en el empleo tiene un impacto negativo en el crecimiento económico. Asimismo, existe evidencia en diversos países de que el aumento de los ingresos controlados por las mujeres tiene un efecto importante en sus familias, pues los gastos se concentran en beneficio de sus hijos.

La tasa de desempleo se refiere a la población en edad de trabajar que no tenía trabajo y que a pesar de buscarlo no lo encontró. A nivel mundial, la tasa de desempleo presentó una tendencia decreciente hasta el año 2007, pero aumentó en 2008 debido a la crisis financiera internacional. Esta crisis incidió en la tasa de desempleo en todo el mundo, especialmente en las regiones donde la brecha de género en el desempleo era casi nula o incluso menor para las mujeres. En América Latina y el Caribe, señala que, en promedio, la tasa de desempleo femenina supera a la de los hombres en una proporción de 1,35. La tasa de desempleo femenina ha sido superior a la de los hombres y esta situación no ha variado en las últimas dos décadas. No obstante, la diferencia significativa, la disparidad de género se ha reducido en los últimos años.



Entre 2002 y 2012, la tasa de desempleo femenina en América del Sur se redujo en mayor medida que la tasa de desempleo masculina. Esta tendencia se traduce en una mayor participación de la mujer en el empleo y el acceso a los beneficios económicos que supone una participación activa en la fuerza laboral remunerada. Sin embargo, a pesar de estos avances, la tasa de desempleo femenina es aún mayor que la tasa de desempleo masculina. Los factores que pueden explicar esta brecha son, entre otros, la mayor prevalencia del empleo temporal entre las mujeres, las diferencias en el nivel educativo obtenido, la segregación en el mercado laboral y la salida del mercado laboral por temas familiares (como la ausencia por el cuidado de los niños), que puede incidir en la empleabilidad de la mujer en un futuro reingreso.

Una tasa de ocupación más alta supone una mayor participación en actividades productivas remuneradas, que a su vez tienen mayor incidencia en el desarrollo económico. No obstante, es necesario señalar que este indicador no distingue la calidad del trabajo desempeñado, de manera que se profundiza el análisis de la distribución de la población ocupada teniendo en cuenta las características del empleo.

La diferencia entre hombres y mujeres a nivel mundial se mantuvo constante hasta 2008, cuando la brecha de género aumentó como consecuencia de la crisis financiera internacional. Esto se debió a la contracción del mercado de trabajo y la desaceleración del crecimiento de la tasa de ocupación femenina en todas las regiones. En América del Sur, probablemente como consecuencia de la crisis financiera, se observa un estancamiento en la tasa de ocupación femenina en el año 2009. Sin embargo, esta se recupera a partir de 2010 y se mantiene la tendencia a la reducción de la brecha entre hombres y mujeres, debido a que la tasa de ocupación masculina creció en menor proporción con respecto a la femenina.

Si bien un aumento de la tasa de ocupación significa mejoras en términos de oportunidad en el acceso al empleo, es necesario profundizar el análisis del tipo y la calidad de empleos a los cuales tiene acceso la mujer, pues este incremento podría concentrarse en el subempleo (ya sea por horas o por ingresos) o en empleos considerados vulnerables, categoría que comprende a los trabajadores familiares no remunerados y a los trabajadores autónomos (su remuneración depende directamente de los beneficios derivados de los bienes y servicios producidos) más de la mitad del empleo femenino en 2012 correspondió a empleos vulnerables (autoempleo y trabajador familiar), caracterizados por largas horas de trabajo y condiciones desfavorables. La proporción de trabajadores asalariados no difiere significativamente entre hombres y mujeres a nivel mundial. En países como la Argentina, el Brasil, Colombia, Guyana, Suriname, el Uruguay y Venezuela (República Bolivariana de) se observa una mayor participación femenina. Es importante subrayar que en el trabajo asalariado se incluye tanto el empleo pleno como el subempleo por ingresos, por lo que este indicador se refiere a las personas que mantienen un ingreso fijo mensual, pero no se distingue si el ingreso es superior o inferior a la remuneración mínima vital.

En Bolivia (Estado Plurinacional de), el Ecuador, el Paraguay y el Perú, la tasa de autoempleo femenina supera a la tasa de autoempleo masculina. Al analizar la composición del autoempleo, se observa que la mayor parte de las mujeres se concentra en las categorías de trabajadores familiares y por cuenta propia (empleo vulnerable). El empleo vulnerable se enmarca en la economía urbana informal y la economía rural y se caracteriza por escasa productividad, baja remuneración y falta de protección legal y social. Asimismo, las personas en trabajos familiares dependen de las relaciones de poder dentro de la familia para negociar sus condiciones laborales, de manera que la mayoría de las mujeres se encuentra en una posición subordinada.

Así, la mayor participación de la mujer en el mercado laboral no implica necesariamente que haya equidad en términos de calidad de empleo. Se observa que las mujeres tienen una mayor probabilidad de acceder a empleos clasificados como vulnerables (trabajadores por cuenta propia o trabajos familiares) y, a su vez, es menos probable que los trabajadores en empleos vulnerables tengan acuerdos formales de trabajo, por lo que no tendrían acceso a un sistema de seguridad social. Asimismo, el empleo vulnerable se caracteriza por ingresos inadecuados, baja productividad y condiciones de trabajo difíciles. Más de la mitad de las mujeres que trabajan a nivel mundial tiene un empleo vulnerable (50,4%). Esto supone un mayor riesgo de pobreza e injusticia en el ámbito laboral para las mujeres, producto de un desequilibrio en la relación de empleador-trabajador.

La brecha salarial de género es la diferencia en el Ingreso medio de los hombres y las mujeres. El Foro Económico Mundial indica el ingreso estimado en dólares a paridad del poder adquisitivo. Con respecto a la razón del ingreso medio entre hombres y mujeres, los países sudamericanos que presentan mayor desigualdad son Guyana (0,43), Suriname (0,46) y la Argentina (0,49). Por otra parte, la razón del ingreso entre mujeres y hombres del Estado Plurinacional de Bolivia es de 0,82, lo que significa que la diferencia en el ingreso medio de hombres y mujeres es menor.

Las mujeres tienen solo el 33% de los empleos mejor pagados y que incluso en esos empleos existe una brecha salarial media del 58%. A pesar de los avances en los últimos años, la brecha se reduce de manera lenta, probablemente debido a que las condiciones de acceso al mercado laboral de la mayoría de las mujeres son diferentes de las de los hombres, por lo general en empleos considerados vulnerables o en condición de subempleo (por horas o por salario), cuyas remuneraciones son inferiores a la media. Un ejemplo concreto es la alta tasa de subempleo de la

mujer, que podría interpretarse como una elección por la flexibilidad de tiempo que le permite encargarse de responsabilidades familiares.

Las encuestas sobre el empleo del tiempo dan Información sobre la manera en que las personas distribuyen su tiempo y aportan datos sobre la desigualdad en la distribución del trabajo no remunerado. Distintas organizaciones e instituciones internacionales y regionales, así como los propios gobiernos de los países latinoamericanos, reconocen la necesidad de profundizar la medición estadística del uso del tiempo en trabajo remunerado y trabajo no remunerado dentro de la región. De acuerdo con la CEPAL, una de las explicaciones más importantes para comprender la persistencia de las desigualdades radica en que el mundo de la familia no ha cambiado y, por ende, no se ha fomentado la igualdad en la familia, el cuidado y la distribución del tiempo. Si bien las mujeres ingresan al mundo público, no han sido eximidas de las tareas del mundo privado y por eso desarrollan estrategias para optimizar el uso del tiempo. En consecuencia, este uso desigual del tiempo no es voluntario, sino que es asumido por la mujer como una imposición de su propio contexto social, debido entre otras razones a una serie de aspectos culturales inherentes a la idiosincrasia latinoamericana

La división sexual del trabajo pone de relieve la asociación inmanente entre la mujer y la realización de actividades no remuneradas, que acentúa el desequilibrio social y económico de las sociedades latinoamericanas y limita su desarrollo en el mercado. Por consiguiente, la valoración y propalación del trabajo no remunerado es esencial para construir mejores políticas de inclusión social, teniendo en cuenta las diferencias de género e intragénero.

El desequilibrio en la participación y el tiempo dedicado al trabajo remunerado y al trabajo no remunerado por parte de la población masculina y femenina. Debido a la diversidad de indicadores de medición resulta imposible establecer un balance regional. Sin embargo, en general, el porcentaje de participación de la mujer en el trabajo no remunerado es siempre mayor que el de sus pares varones y, en forma análoga, el tiempo dedicado por las mujeres a las actividades que no generan ingresos es invariablemente superior. Del mismo modo, el balance respecto de la carga total de trabajo se inclina a favor de la población masculina, aunque se reduce notablemente en el Brasil, donde la carga de trabajo diario de la mujer es solo 21 minutos mayor que la del hombre. Por el contrario, entre los países con mayor carga de trabajo sobresalen el Ecuador (20,3 puntos porcentuales), Colombia (10,8 puntos porcentuales) y el Perú (9 horas y 22 minutos semanales).

En relación con las actividades no remuneradas, de los datos obtenidos surge que las que reciben mayor dedicación por parte de las mujeres son las actividades domésticas, seguidas por el cuidado de hijos e hijas y el cuidado de personas dependientes. Asimismo, resalta la dedicación al trabajo voluntario o comunitario. De la misma forma, la diferencia de tiempo más marcada en las actividades no remuneradas según el género corresponde a las actividades domésticas. La mayor diferencia se registra en el Perú, donde el tiempo semanal dedicado por la mujer a estas actividades sobrepasa por 16 horas y 38 minutos el tiempo dedicado por sus pares varones a la misma actividad. No obstante, se debe señalar que, tanto en Chile como en el Perú, la dedicación masculina al trabajo voluntario o comunitario es mayor que la de sus pares femeninas

Las mujeres constituyen alrededor de 1.300 millones de los 3.300 millones (39,9%) de personas que componen la fuerza laboral del mundo. La participación en la fuerza laboral asciende al 76,7% en el caso de los hombres y al 50,3% en el de las mujeres a nivel mundial. En América Latina y el Caribe, la participación de las mujeres en la fuerza laboral ha aumentado de manera progresiva y constante (al pasar del 43,5% en 1992 al 49,6% en 2002 y al 52,6% en 2012), mientras que la participación masculina ha decrecido (del 82,5% en 1992 al 80,3% en 2002 y al 79,5% en 2012). Este incremento en la participación laboral femenina puede explicarse por el efecto combinado del desarrollo económico, el mayor nivel educativo, la disminución de las tasas de fertilidad, el desarrollo tecnológico que permite disminuir el tiempo dedicado al cuidado del hogar y cambios estructurales, que permiten reducir los costos de transacción y el uso del tiempo. Sin embargo, las inequidades en el uso del tiempo todavía constituyen un factor crítico para la participación femenina en la fuerza laboral.

A pesar de esta mayor participación laboral de las mujeres, su desempeño en puestos de alta dirección y otros cargos de responsabilidad es bajo comparado con el de sus pares varones. Si bien las estadísticas son escasas, de acuerdo con la información proporcionada el promedio de mujeres en cargos de dirección empresarial en el mundo es del 24%. Regionalmente, Europa del Este ocupa el primer puesto (35%), seguida por África (27%), los países emergentes de la región de

Asia y el Pacífico (26%), la Unión Europea (24%), América del Norte (23%) y América Latina (18%).

En América Latina, la participación de las mujeres en puestos directivos va desde un 23% en México a un 16% en la Argentina. Además, el 53% de las empresas de la región no cuentan con mujeres en sus equipos de dirección, un porcentaje muy por encima de la media mundial (32%). El país de la región donde se registra el mayor porcentaje de empresas con mujeres en posiciones de alta dirección es la República Bolivariana de Venezuela (31%), mientras que en Chile esas empresas representan solo un 5%.

Hay varios factores que dificultan la participación de más mujeres en los puestos de alta dirección en América Latina: i) aspectos culturales relacionados con la idea de que el hombre es el jefe; ii) horarios estrictos y frecuentes viajes inherentes a esos cargos, exigencias que solo pueden compensarse con un fuerte apoyo en el hogar para el cuidado de los hijos y las responsabilidades domésticas; iii) expectativas excesivas con respecto a las mujeres, debido a que no solo son juzgadas por su desempeño laboral, sino también por su aspecto, su vestimenta y su equilibrio entre el trabajo y la vida personal. Además, la escasa participación de las mujeres en posiciones ejecutivas podría estar relacionada con la desaceleración económica de los últimos años, que reduce las oportunidades de las mujeres para salir adelante, los viajes largos, que pueden representar una dificultad para las mujeres con niños o personas mayores a su cargo, el incremento en el costo de los servicios de cuidado de niños y la cultura machista.

Las barreras y obstáculos que enfrentan las mujeres para lograr puestos de alta dirección han sido objeto de diversos resumieron las principales barreras identificadas en la literatura para el ascenso de las mujeres en las empresas, a saber: I) el techo de cristal*;* II) la frontera de cristal; III) el estilo personal y los estereotipos, y IV) los contactos y las redes. Esas autoras también resumieron los principales obstáculos al liderazgo empresarial de las mujeres encontrados en la literatura: I) prejuicios; II) resistencia al liderazgo femenino; III) demandas de la vida familiar; IV) falta de inversión en capital social, y V) estilos de liderazgo.

El techo de cristal se refiere a la idea de que existe una barrera invisible que detiene el progreso de las mujeres en las organizaciones, ya sea por factores culturales, estereotipos o actitudes frente al género femenino. La frontera de cristal sugiere que las mujeres no son promovidas a posiciones altas dentro de las organizaciones debido a su falta de experiencia internacional, pues a menudo se cree que las mujeres casadas no buscan la internacionalización de sus carreras y, por ello, no se invierte en su desarrollo. En la actualidad, la metáfora del techo de cristal se considera obsoleta para describir el ascenso de las mujeres, de manera que se la ha sustituido por la metáfora del laberinto, establecida. Un laberinto se define como un lugar formado por calles y encrucijadas, Intencionadamente complejo para confundir a quien se adentre en él. Esta imagen ilustra mejor la situación de las mujeres ejecutivas en el mundo laboral, pues, aunque en teoría hombres y mujeres tienen igual acceso a los puestos ejecutivos, en la práctica estas tienen que enfrentar un viaje más complejo hacia su objetivo.

Los prejuicios frente al papel de liderazgo de la mujer aún persisten en parte de la población, porque considera que se rompe con el papel tradicional de liderazgo masculino. Estos prejuicios afectan directamente a las mujeres que tratan de abrirse camino para acceder a cargos de dirección en una empresa, pues a pesar de lograr un nivel semejante al de sus pares varones perciben salarios inferiores a ellos o ascienden en forma más lenta, no obstante, sus calificaciones profesionales equivalentes. Sobre la resistencia al liderazgo femenino, según la tradición generacional, las características esperadas de un líder se asocian más con los hombres que con las mujeres. Los rasgos que se atribuyen a las mujeres incluyen ser amigables, sensibles, amables, caritativas, compasivas, mientras que los hombres suelen ser considerados asertivos, ambiciosos, agresivos y seguros de sí mismos. De este modo, a las mujeres se las relaciona con cualidades comunales y a los hombres con características de agente y, por lo general, las personas asocian a los líderes con estas últimas.

Sobre las demandas de la vida familiar, para la mayoría de las mujeres, las responsabilidades familiares constituyen una de las mayores barreras, dado que no existe una repartición equitativa de las tareas del hogar. Debido a que las mujeres llevan la mayor parte de la responsabilidad familiar, continúan siendo ellas quienes interrumpen sus carreras, toman más días libres o trabajan medio tiempo. Como resultado, tienen menos experiencia y acumulan menos horas de trabajo al año, lo cual conlleva un desarrollo más lento de su carrera profesional y una reducción de sus ingresos. Con respecto a la falta de inversión en capital social, se observa que los gerentes que

avanzan más rápidamente en sus carreras invierten más tiempo y esfuerzo en socializar, politizar e interactuar con otros, mientras aquellos a quienes les toma más tiempo ascender se concentran en las típicas actividades de la administración: planificar, organizar, dirigir y controlar. Las diversas estadísticas sobre el uso del tiempo en actividades remuneradas y no remuneradas sustentan esta realidad.

En diversos estudios se plantean propuestas orientadas a la sociedad, al Estado, a las organizaciones y a las propias mujeres para incrementar la participación femenina en los cargos gerenciales. Algunas de las propuestas para el Estado consisten en el establecimiento de legislación relacionada con la equidad de género o de cuotas femeninas en posiciones ejecutivas. A la sociedad en general se recomienda modificar los estereotipos de liderazgo en las empresas, promover un cambio cultural para cambiar la noción de que el cuidado del hogar y de los hijos deben recaer exclusivamente en las mujeres y disminuir el nivel de exigencia que se impone a las mujeres líderes.

Las principales propuestas para las empresas están relacionadas con: I) identificar los prejuicios hacia las líderes mujeres y trabajar para eliminarlos; II) introducir cambios en las jornadas laborales, dando flexibilidad de horarios; III) reducir la subjetividad de las evaluaciones de desempeño; IV) abrir los procesos de selección y no solo limitarse a personas recomendadas; V) asegurar una cantidad de posiciones representativa para las mujeres en la alta dirección; VI) mantener un equilibrio entre el número de hombres y mujeres en los equipos de trabajo; VII) ayudar a mejorar el capital social; VIII) preparar a las mujeres para la alta dirección con asignaciones exigentes; IX) establecer políticas de recursos humanos que favorezcan la vida familiar; X) brindar más tiempo para los ascensos a las personas que tienen una carga familiar significativa; XI) dar la oportunidad de integrarse a la organización a mujeres que dejaron el mundo laboral; XII) promover la participación de los hombres en los beneficios para mejorar la vida familiar. Asimismo, las organizaciones deberían proporcionar ejemplos de buenas prácticas relativos a medidas y estrategias para promover a las mujeres, formular estrategias para promover a más mujeres a la dirección empresarial, diseñar políticas de igualdad de oportunidades y proporcionar directrices sobre sistemas de gestión de recursos humanos que tengan una dimensión de género. Por último, a las propias mujeres se les propone salir de su zona de confort, plantearse retos profesionales importantes y retar a sus organizaciones a evitar los sesgos de género.

Es ampliamente reconocido que los directorios, como órganos de dirección de las empresas donde se toman las decisiones estratégicas, tienen un mejor desempeño cuando incluyen miembros con diferentes perspectivas, habilidades y experiencias profesionales. En algunos estudios se ha demostrado que hay un mayor crecimiento en el valor de mercado de las empresas europeas cuando existe una mayor proporción de mujeres en los equipos de alta dirección. Las empresas que contaban con más mujeres en los directorios presentaban un aumento del 42% en los rendimientos sobre las ventas y del 66% en los rendimientos de la Inversión. Más que a una cuestión de género, este efecto positivo se atribuye a que la contribución combinada de personas con diferentes habilidades y perspectivas, diferentes experiencias y estilos de vida permite una visión más holística de los problemas.

La participación de las mujeres en los directorios es todavía muy baja. Los datos disponibles muestran que algunos países de América del Sur tienen porcentajes de participación más bajos que Europa y América del Norte y semejantes a los de Asia (véase el cuadro 6). Esas proporciones ascienden al 11,3% en Colombia, el 4,1% en la Argentina, el 3,9% en el Brasil, el 3,5% en el Perú y el 2,4% en Chile. El país que más destaca en el mundo es Noruega, el primero en establecer cuotas obligatorias de mujeres en los directorios en 2005 (el 40% de hombres y el 40% de mujeres en los directorios con más de 9 miembros), donde las mujeres actualmente representan el 35,6% en los directorios.

En el mundo existe interés en incrementar la participación femenina en la dirección de las empresas. En el cuadro 7 se resumen diferentes medidas tomadas en varios países, que pueden servir de referencia para su implementación en América del Sur. En algunos países se han establecido cuotas legales definidas por los gobiernos sobre el número de mujeres en los directorios y se considera que es la única forma de incrementar su participación. En otros se estima que el sistema de cuotas no es apropiado y que se requiere otro tipo de iniciativas. Algunos ejemplos de estas iniciativas incluyen la obligatoriedad para las empresas que cotizan en bolsas de valores de explicitar una política sobre la diversidad en sus juntas directivas, el establecimiento de procesos de contratación de mujeres con habilidades directivas, el incremento de la capacitación, educación

y mentoría de las mujeres y la publicidad y promoción de estas posiciones.

Si bien en los países de América del Sur no existen cuotas legales establecidas por los Gobiernos para la participación de las mujeres en los directorios de las empresas, en algunos de ellos se han implementado cuotas de género en materia electoral. Estas iniciativas pueden estar referidas a aspirantes (posibles candidatos electorales, usualmente de carácter voluntario por parte de los partidos políticos), candidatos (requerimientos mínimos de representación de ciertos grupos en la cédula de votación por mandato legal) o escaños reservados (número fijo de sitios entre los electos por mandato legal. Las cuotas de género en América del Sur. Se observa que no existen cuotas de escaños reservados, pero sí para el número de candidatos de género femenino. Resalta el caso de Colombia, donde se ha establecido que un mínimo del 30% de los cargos de máximo nivel decisorio y de otros niveles de decisión en la administración pública sea desempeñado por mujeres.

Promover la actividad empresarial es un aspecto prioritario de política pública debido a su relación con el crecimiento económico de los países, la generación de empleo y el desarrollo de los mercados. Pero ¿por qué interesarse en estudiar y comprender el emprendimiento femenino en particular? Entre otras cosas, promover la actividad empresarial de las mujeres ha cobrado particular importancia debido a su creciente participación en la actividad económica y a que las mujeres presentan procesos y estilos organizacionales diferentes a los de los hombres, que es importante conocer para promover el emprendimiento. Además, si bien las actitudes empresariales de los hombres y las mujeres están influenciadas por varias de las mismas variables, la decisión de iniciar una empresa tiene un nivel de complejidad distinto para las mujeres que para los hombres. Las mujeres empresarias han sido identificadas como la principal fuerza para la innovación y la creación de empleo.

Hasta el momento, la información y el conocimiento disponibles sobre la realidad de las mujeres dentro de las actividades emprendedoras son escasos. Los estudios realizados por el Global Entrepreneurship Monitor (GEM) de los Estados Unidos constituyen la información más completa disponible sobre la actividad empresarial de las mujeres en el mundo. GEM presenta las estadísticas de la tasa de actividad emprendedora femenina y define el emprendimiento como “Cualquier intento de nuevos negocios o creación de nuevas empresas, tales como el autoempleo, la reorganización de un negocio o la expansión de un negocio existente por parte de un individuo, grupo de individuos o empresa ya establecida en los países con menor producto bruto per cápita, como consecuencia de un mayor emprendimiento por necesidad económica. Asimismo, los países con mayor producto bruto presentan menores niveles de emprendimiento, pero una mayor proporción de iniciativas emprendedoras basadas en la oportunidad.

Los resultados indican que la TAE femenina varía significativamente entre los 61 países estudiados, desde el 41% en Zambia hasta el 1% en Suriname. En América Latina, la TAE femenina más alta se registra en el Ecuador (33%), seguido por el Perú, Bolivia (Estado Plurinacional de) y Chile. En todos los casos, la TAE masculina supera a la femenina.

En el mismo estudio se analizan las motivaciones de las mujeres para convertirse en empresarias. El emprendimiento por oportunidad se refiere al número de personas que deciden iniciar un negocio o una empresa de su propiedad como una alternativa deseable de desarrollo de carrera y refleja el deseo de aprovechar una oportunidad empresarial. El emprendimiento por necesidad se refiere a las personas que inician negocios o empresas porque no tienen otras alternativas de empleo o, en caso de tenerlas, no son satisfactorias. Los resultados para América Latina son muy interesantes, puesto que en todos los países examinados hay más mujeres emprendedoras por oportunidad que por necesidad. La TAE por oportunidad asciende al 78% en el Uruguay, al 71% en Chile y Bolivia (Estado Plurinacional de), al 69% en el Perú, al 68% en el Ecuador, al 61% en el Brasil y al 59% en Colombia y la Argentina.

De acuerdo con la información disponible sobre las categorías ocupacionales en América del Sur en 2014, las mujeres empleadoras representaban el 2,7% y los hombres el 6%. Los datos por país indican que la participación de las empleadoras en la fuerza de trabajo oscilaba entre un mínimo del 1,7% al 2,3% en Venezuela (República Bolivariana de), el Ecuador, el Uruguay y la Argentina y un máximo del 4,9% en el Paraguay. Pese a que las empleadoras constituyen un grupo heterogéneo en empresas de diferentes tamaños, composición y origen, por lo general el emprendimiento femenino se concentra en las empresas con menos de cinco trabajadores. Para poder diseñar programas y políticas de apoyo dirigidos a las mujeres, es prioritario entender cabalmente el fenómeno del emprendimiento femenino.

Debido a que la actividad emprendedora supone personas capaces de identificar oportunidades y dispuestas a asumir más riesgos que las demás, es muy importante analizar las motivaciones y los estímulos que las llevan al emprendimiento. Tradicionalmente, estas motivaciones se han caracterizado conforme al modelo de vocación o necesidad económica. sostiene que ese modelo es muy simple para caracterizar a las mujeres empresarias en América Latina.

Al estudiar a las mujeres empresarias en el Perú, presentan un perfil demográfico, educativo y laboral variado y no conforman un grupo homogéneo, por lo que no deberían considerarse una categoría única como usualmente ocurre en los programas de apoyo empresarial destinados a ellas. Los programas de apoyo y respaldo a la actividad empresarial de las mujeres deberían empezar con un diagnóstico que reconozca la diversidad de sus antecedentes. Se propone un marco conceptual que explica el perfil de las mujeres empresarias a partir de la etapa de los ciclos de vida laboral y personal en que optan por el emprendimiento (dado que las mujeres inician sus empresas en diferentes momentos de su vida y esto afecta el tipo de negocio y su particular acercamiento a la propiedad de empresas) y los factores que las han estimulado a optar por la actividad empresarial. En su estudio identifica seis perfiles de mujeres empresarias, que expresan las diferentes rutas por las que las mujeres llegan al emprendimiento, denominados de la siguiente manera: mujeres jóvenes con opción laboral, mujeres en crecimiento con limitaciones externas, mujeres consolidadas con carrera trunca, mujeres jóvenes naturales, mujeres en crecimiento en desarrollo y mujeres consolidadas de fin de carrera.

Las mujeres empresarias presentan diversos antecedentes educativos y que el tipo de experiencia educativa previa al emprendimiento no parece ser un factor determinante en la naturaleza de la empresa propiedad de mujeres. Con respecto a los antecedentes laborales, en el mismo estudio se encontró que en general las empresarias cuentan con experiencia laboral de diverso tipo y en diversos sectores antes de iniciar su emprendimiento y que la decisión de crear una empresa estaría influenciada por la experiencia laboral previa o por aficiones personales. En relación con los antecedentes familiares, el estudio indica que la actividad laboral de los padres parece incidir en la decisión de realizar el emprendimiento, dado que las mujeres empresarias con frecuencia provienen de familias cuyos padres han estado relacionados con el emprendimiento, actividades laborales independientes o el autoempleo.

En el mismo estudio se establece que las mujeres consideran importante el apoyo económico y emocional que reciben para desarrollar sus empresas, que proviene principalmente de sus esposos o parejas y familiares. Los principales obstáculos que las mujeres suelen enfrentar son propios de la actividad empresarial y no particulares de su género. Sin embargo, el principal obstáculo de género para las empresarias es la división tradicional de los papeles en el hogar, que atribuye a la mujer la responsabilidad principal en el cuidado de los hijos y del hogar a la par que realiza un trabajo económicamente productivo, dados los fuertes patrones culturales con respecto al papel de la mujer en la sociedad. Esto exige que las mujeres empresarias atiendan las demandas del hogar en mayor medida que los hombres y desempeñen simultáneamente una diversidad de tareas, algo que puede generar tensiones en el empleo de su tiempo o conflictos entre sus papeles de madre y empresaria.

Las mujeres emprendedoras en América Latina se concentran en las zonas urbanas en la mayoría de los países de la región, son casadas o convivientes y tienen niveles educativos altos. Casi la mitad de ellas (46%) tiene entre 30 y 45 años, mientras que la participación de jóvenes menores de 30 años (16%) sugiere un potencial de emprendimientos a futuro. La gran mayoría (70%) son dueñas o socias de microempresas (establecimientos de hasta seis trabajadores) y, en menor proporción, pequeñas y medianas empresas. Se concentran sobre todo en sectores relacionados con los servicios y el comercio, hotelería y restaurantes. Las principales dificultades que experimentan son: falta de experiencia empresarial y en comercialización, insuficiente formación empresarial específica (administración y mercadotecnia), barreras en el acceso a fuentes de crédito y financiamiento, obstáculos en el acceso a redes de comercialización y excesivos trámites y procedimientos para crear las empresas.

Si bien existe una serie de iniciativas gubernamentales o privadas encargadas de promover la actividad empresarial femenina en la región, sus efectos no se han evaluado sistemáticamente en muchos casos. Entre estas iniciativas destacan el programa Mujer Emprende, ejecutado por el Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM), organismo creado en 1991 por el Gobierno de Chile para promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y contribuir al emprendimiento

femenino, generando redes y alianzas que fortalezcan y desarrollen las capacidades emprendedoras de las mujeres; la Asociación Mujeres Emprendedoras en Chile, una comunidad de mujeres que colaboran, apoyada por profesionales que las acompañan en el desarrollo de negocios en el tiempo; y el Servicio Brasileño de Apoyo a las Micro y Pequeñas Empresas (SEBRAE), una organización brasileña dedicada a la promoción del emprendimiento y a comprender las características económicas y demográficas de las mujeres empresarias.

Asimismo, en algunos países de la región existen ministerios o dependencias encargados de promover la equidad de género y el empleo femenino. En marzo de 2014, Chile emitió un decreto para la creación del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, mientras que el Paraguay cuenta con el Ministerio de la Mujer, el Perú con el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Venezuela (República Bolivariana de) con el Ministerio del Poder Popular para la Mujer e Igualdad de Género (antes Ministerio de la Familia) y el Brasil con una Secretaría de Políticas para las Mujeres. En este último país también se creó como medida provisoria el Ministerio de las Mujeres, Igualdad Racial y Derechos Humanos en octubre de 2015. En el caso de la Argentina, Bolivia, Colombia, el Ecuador y el Uruguay no se han dado estas iniciativas.

Sobre la base de la revisión bibliográfica, se realizan las siguientes recomendaciones prácticas orientadas a estimular las capacidades de las mujeres, disminuir los obstáculos que enfrentan y así aumentar las probabilidades de éxito de sus iniciativas empresariales:

Establecer estadísticas nacionales sobre la actividad empresarial que incluyan información sobre los aspectos de género

Desarrollar programas de apoyo específicos para las mujeres empresarias, que tengan en cuenta sus necesidades particulares.

Elaborar un programa formal de “empresarias mentoras”, en el que mujeres empresarias ofrezcan mentoría a mujeres que recién inician la actividad empresarial.

Incluir, a partir de la experiencia de programas desarrollados en otros países, las siguientes áreas en los programas orientados a estimular el emprendimiento en las mujeres empresarias: asesoramiento y consultoría, capacitación en la gestión de empresas, financiamiento, acceso a información y red de contactos.

Mejorar las habilidades de las mujeres en la gestión de empresas, por medio de la capacitación en temas específicos y el desarrollo de la capacidad de reunir el capital humano necesario para promover sus empresas.

Capacitar a las mujeres para que puedan reconocer sus propias debilidades y contratar a las personas que requieren en las áreas que ellas no conocen.

Facilitar el acceso al crédito mediante programas de financiamiento, simplificar el sistema de garantías exigidas y, sobre todo, reducir los costos de los créditos para las mujeres empresarias.

Facilitar el acceso a información sobre mercados, nuevos productos, desarrollo de negocios y gestión mediante programas específicos, con miras a ampliar las oportunidades de negocios de las mujeres.

Establecer redes de contactos que permitan a las mujeres intercambiar experiencias con empresarios y organizaciones profesionales y aumentar la oportunidad de generar empresas y, a su vez, sirvan como fuente de inspiración. La red de contactos y el acceso a información exponen a las mujeres a un ambiente de negocios más amplio y les permiten acceder a oportunidades para aumentar su propio potencial como empresarias.

Reflexiones finales

En los últimos años, el panorama relativo a la participación de la mujer en el mercado laboral en América del Sur ha sufrido importantes cambios, que se traducen en una mayor participación femenina en las actividades económicas y productivas. Asimismo, se reconoce la importancia de fomentar la participación de la mujer en la economía mundial como agente de desarrollo, no solo en beneficio de su familia sino también de su comunidad.

El objetivo de este documento es examinar la situación actual y la evolución de la participación de las mujeres de América del Sur en actividades económicas y productivas. Se distinguen tres

áreas de análisis: la mujer en el mercado laboral, es decir el tipo y la calidad del empleo al que las mujeres tienen acceso, la participación de la mujer en cargos de alta dirección, como gerencia o presencia en directorios, y las características de las mujeres empresarias y sus empresas.



El análisis de los distintos aspectos del empleo femenino, como participación, oferta y calidad, es necesario para el desarrollo de políticas públicas o programas de desarrollo eficaces en ese ámbito. Existe un consenso sobre la importancia de la generación de empleo, especialmente para los sectores más vulnerables, pues la inserción de las mujeres en situación de pobreza y pobreza extrema en el mercado laboral contribuiría a mejorar su estado de vulnerabilidad.

Los avances registrados en la inserción de la mujer en el mercado laboral incluyen el aumento de la participación femenina en la fuerza de trabajo, el incremento en la tasa de ocupación e incluso la disminución de la tasa de desempleo, al mismo tiempo que se observa una reducción de la brecha de género en dichos indicadores. Sin embargo, las mujeres siguen rezagadas en algunas áreas con respecto a la participación económica. A pesar de su disminución, la tasa de desempleo continúa siendo elevada. Las mujeres perciben en promedio una remuneración inferior a la de los hombres por el mismo trabajo realizado y se concentran en empleos de baja remuneración. Por último, la inserción en el mercado laboral no implica necesariamente un empleo pleno, pues las mujeres tienen mayores probabilidades de estar subempleadas, situación que limita su desarrollo económico y profesional.

Los esfuerzos deberían orientarse no solo a la generación y promoción del empleo, sino a mejorar su calidad y disminuir el empleo vulnerable, por ejemplo, mediante la formalización de los trabajadores familiares y el establecimiento de protección social y legal para aquellas personas en situación de empleo vulnerable. Para reducir la segregación del empleo femenino a ocupaciones con un menor nivel de ingreso es necesario trabajar para la eliminación de los estereotipos y los papeles asignados en función del género. Esto es esencial para lograr la equidad en el mercado laboral, así como invertir en programas tempranos para despertar el interés de las mujeres en las ciencias y las matemáticas y fomentar su participación en sectores, como la minería o la industria, entre otras áreas tradicionalmente consideradas masculinas.

Otro aspecto en el que se observa una amplia brecha a favor de los hombres es en el ingreso medio. Si bien en los últimos años esta brecha se ha reducido, es necesario realizar mayores esfuerzos para eliminarla. Una de las causas probables de esta diferencia en el ingreso es la menor cantidad de horas que las mujeres dedican al empleo remunerado para, entre otras cosas, cumplir

con las responsabilidades familiares y realizar las labores domésticas. Así, pese a que las mujeres tienen una menor participación en el trabajo remunerado con respecto a los hombres, su carga total de trabajo supera la de estos últimos, principalmente por su participación en actividades no remuneradas. Es necesario promover una mayor equidad en la distribución de las actividades no remuneradas para incrementar la participación de la mujer en aquellas remuneradas. La introducción de políticas de cuidado y la eliminación de los estereotipos de género que facilitan la división sexual del trabajo constituyen dos alternativas en ese sentido.

El acceso de las mujeres a los altos puestos directivos es muy limitado, mientras que su participación en los principales directorios es casi nula en América del Sur. Las propuestas para fomentar el acceso de la mujer a esos cargos incluyen combatir los prejuicios sobre las mujeres líderes, flexibilizar los horarios de trabajo, reducir la subjetividad de las evaluaciones de desempeño, abrir los procesos de selección, asegurar una cantidad de posiciones representativa para las mujeres en la alta dirección, mantener un equilibrio entre el número de hombres y mujeres en los equipos de trabajo y establecer políticas de recursos humanos que favorezcan la vida familiar, entre otras. Un aspecto importante que también debería tenerse en cuenta es brindar oportunidades para la reinserción en el mercado de trabajo a las mujeres que dejaron el mundo laboral, en tanto se encuentran en desventaja y necesitarían actualizar sus conocimientos. En el documento se presentan las iniciativas de algunos países para promover el acceso de la mujer a los cargos de alta dirección, incluidos el establecimiento de cuotas y la implementación de políticas de equidad de género en las empresas privadas. Colombia fue el primer país de América del Sur que incluyó en su legislación un sistema de cuotas de género en los cargos con altos niveles de decisión de las organizaciones públicas. A partir de las experiencias en diversos países, se propone que el establecimiento de cuotas sea progresivo y vaya acompañado de la inserción de políticas de calidad de género en las empresas privadas.

Por último, se analiza el panorama de las mujeres empleadoras. Se observa que el número de mujeres dueñas de su propia empresa es menor en comparación con el de los hombres. A su vez, las mujeres se concentran en empresas pequeñas y su rentabilidad y desempeño medios son inferiores con respecto a las empresas dirigidas por hombres. Entre otros factores, esto se debe a la menor dedicación de las mujeres a sus empresas a causa de su mayor participación en actividades no remuneradas. Una vez más, se pone en evidencia la necesidad de promover una división equitativa de las labores domésticas y el cuidado familiar, para que las mujeres puedan incrementar su participación en actividades remuneradas.

La participación de la mujer en el mercado laboral tendría un efecto mayor en la erradicación de la pobreza y el empoderamiento económico de las mujeres si no persistieran las diferencias en la calidad del empleo, la brecha salarial, la división sexual del trabajo doméstico y las barreras en el acceso a altos cargos directivos. La legislación para aumentar la inserción de la mujer en el mercado laboral funcionó, a través del Incremento del nivel educativo y un mayor control de la tasa de fecundidad. Ahora, es Importante establecer políticas e Iniciativas orientadas a la reducción de la brecha de género en materia de calidad del empleo y combatir los prejuicios y estereotipos que favorecen la asignación de determinados papeles a hombres y mujeres y limitan la participación plena de la mujer en las actividades económicas y productivas.

Riesgos y Desafíos para la Inserción Laboral de las Mujeres en el Contexto de los Cambios Tecnológicos

Iliana Vaca Trigo[1]

Los cambios tecnológicos se están desarrollando a una velocidad exponencial, y sus efectos se han expandido transversalmente en la economía y la sociedad transformando sistemas completos de producción, gestión y gobernanza. El desarrollo de tecnologías digitales ha tenido un rol central en la modificación de estructuras económicas de las formas de producción y consumo al permitir la creación de bienes y servicios digitales, al agregar valor digital a productos que no lo eran, o a través del uso de plataformas. La desigualdad en la región está muy condicionada a su estructura productiva y en este sentido el cambio de paradigma productivo marcado por la cuarta revolución industrial abre oportunidades y riesgos para el cierre o la creación de nuevas brechas en la región.

Los cambios tecnológicos presentan una serie de desafíos, en particular para la región de América Latina y el Caribe, que aún mantiene barreras para la absorción de estas innovaciones lo que hace que las nuevas plataformas tecnológicas lleguen más lentamente que a otras regiones. La región tiene un déficit de capacidades y habilidades necesarias y este desbalance entre la demanda de la revolución tecnológica y la oferta de capacidades supone un freno a la adopción de nuevas tecnologías. Por otro lado, la prevalencia de empresas de menor tamaño, así como las relaciones entre el costo de las tecnologías y los bajos salarios que aún persisten en algunas ocupaciones en la región agregan restricciones a la innovación. Además, los gobiernos de la región enfrentan dificultades técnicas y financieras para llevar a cabo trasformaciones digitales sumado al déficit claro de infraestructura.



Existen dos tendencias muy marcadas que se derivan de la difusión y el uso de nuevas tecnologías en empresas y en los sistemas de producción, que tendrán impactos en el mercado laboral: La economía colaborativa, que surge de la consolidación de los modelos de negocios de las plataformas digitales, generando una nueva modalidad de intercambio de bienes y servicios.

La aceleración de los procesos de automatización, en el marco de la transformación digital, a través de la adopción de tecnologías de la Industria 4.0 en busca de mejoras en la productividad (ganancias de eficiencia y ahorro de costos).

1 Vaca Trigo, Iliana. Oportunidades y desafíos para la autonomía de las mujeres en el futuro escenario del trabajo. Serie Asuntos de género. México: CEPAL, 2019. Págs. 33-36

Los efectos del cambio tecnológico son aún inciertos para la región, y es esperable que los resultados sean heterogéneos. La región se encuentra ante el momento preciso para que los países puedan planificar adecuadamente su futuro económico productivo y social y así tomar la mayor ventaja de esta revolución en marcha. Como lo expresa CEPAL en el documento Brechas, ejes y desafíos en el vínculo entre lo social y lo productivo los efectos que estos cambios puedan tener en el mercado laboral dependerán de “las dinámicas macroeconómicas y las formas de organización del trabajo, así como de una serie de factores políticos e institucionales que incluyen la acción del Estado y de las instituciones públicas, la regulación laboral existente, la organización sindical y la capacidad de crear espacios de negociación colectiva y diálogo social entre los actores del mundo del trabajo (los Gobiernos, el sector privado y las organizaciones sindicales)”.

Por lo tanto, se vuelve ineludible superar las brechas existentes en el uso de las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones por el potencial que estas tienen de contribuir de manera crucial a una mayor autonomía económica de las mujeres. El cambio estructural progresivo exige la participación de hombres y mujeres que aprovechen de la mejor manera sus capacidades y habilidades.

La dinámica de los cambios tecnológicos genera inquietudes e incertidumbre sobre los efectos en el empleo y las relaciones laborales. Si no se abordan desde una perspectiva que apunte a la eliminación de los nudos estructurales de la desigualdad, estos cambios tendrán efectos de género diferenciados y se verá amenazada la posibilidad de que las mujeres puedan aprovechar las oportunidades que ofrecen las tecnologías. Sin políticas públicas adecuadas las mujeres podrían enfrentar nuevos desafíos y riesgos para su inserción en el mercado laboral en condiciones de trabajo decente y quedar excluidas de los beneficios de los empleos del futuro.

La revolución tecnológica digital ha generado distintas disrupciones en el mundo laboral, han surgido nuevos modelos de negocios basados en plataformas digitales, donde las nuevas tecnologías permiten modelos de trabajo más flexibles, pero que, a la vez, pueden generar condiciones laborales más precarias, que por las características del mercado laboral podrían afectar de forma significativa a las mujeres.

Si bien el auge de las empresas plataforma ha sido rápido, no existen estudios para la región sobre la proporción que representa en el empleo total ni sobre los beneficios e impactos que tienen en la calidad del empleo estos nuevos modelos de trabajo. Posiblemente este tipo de empresas aún emplean a una proporción muy pequeña de personas, sin embargo, presentan un gran potencial de aumentar el empleo femenino ofreciendo varias oportunidades:

Flexibilidad en algunos aspectos como asignación de cargas horarias que permite combinar una carrera con la maternidad (aspecto que podría incrementar las tasas de fertilidad en países donde el envejecimiento de la población es muy avanzado) y con tareas de cuidado. Reducción de ciertas barreras a la participación en el mercado laboral y generación de ingresos. Mayores oportunidades de trabajar para diferentes clientes o proyectos sin necesidad de grandes inversiones. Facilidad de búsquedas más eficientes de empleo al conectar a las habilidades de las mujeres con empleos y posibles clientes. Aumento de participación en mercados globales. Posibilidad de inserción en la economía formal. Mayores oportunidades de incrementar habilidades, los flujos de conocimiento, la creación de redes y el acceso a información.

Además, la vinculación de plataformas con otras tecnologías digitales permite conectar a los solicitantes de empleo con ofertas de trabajo, de forma eficiente y efectiva o permitir a pequeñas y medianas empresas expandir su capacidad comercial. Todo esto gracias a la enorme cantidad de datos y el desarrollo de la inteligencia artificial que permiten, optimizar procesos mediante el uso de algoritmos. Sin embargo, esta también es un área que requiere de monitoreo y eventual regulación, para evitar situaciones de precarización del trabajo y la reproducción de las desigualdades de género al utilizar algoritmos que no operen de manera neutral (o con medidas para revertir las brechas) sino que por el contrario acarren los sesgos característicos de los mercados laborales en su lógica operativa.

La oportunidad de acceder a empleos con una mayor flexibilidad de horarios puede resultar muy atractiva para conciliar la generación de ingresos con otras actividades como la formación profesional, la participación política y las responsabilidades de cuidados, en especial para las mujeres, que, como se ha visto a lo largo del documento, encuentran serias barreras para su participación en el mercado laboral por la sobrecarga de trabajo no remunerado. En este sentido lo que en aparien-

cia es una oportunidad para una mayor participación de las mujeres en el empleo, de no transformarse las formas culturales y de asignación de las tareas domésticas y de cuidados, puede diluir la línea que separa el trabajo para el mercado de la vida personal sobrecargando más a las mujeres y produciéndoles mayor estrés y menos tiempo para dedicarse a otras actividades.

Las nuevas tecnologías han ido acompañadas del surgimiento de tipos y formas de trabajo que han modificado las relaciones laborales al establecer esquemas más flexibles, pero a la vez con vínculos más tenues entre empleador y trabajador (muchas veces sin acceso a los mecanismos tradicionales de protección social) y una serie de formas de trabajo atípicas, que incluyen nuevas determinaciones de los espacios y las jornadas de trabajo (incluidas las modalidades de trabajo intermitente y cero horas). Los trabajos en la economía colaborativa generarán desafíos a las instituciones laborales, ya que algunos de ellos no están protegidos por el derecho a la organización sindical, el derecho a huelga o el derecho a la negociación colectiva ni ofrecen a los trabajadores derecho a vacaciones, licencias por enfermedad, seguros de salud, protección a la maternidad ni seguro de desempleo. Además, por su naturaleza, este tipo de empleos tampoco asegura un ingreso fijo periódico, ni las posibilidades de capacitación o promociones de carrera. Esto puede acrecentar las desigualdades, en particular las de género ya que las mujeres tienden a estar representadas en las formas de trabajo no estándar.

La alta rotación de los trabajadores y en especial las trabajadoras de las empresas plataformas podría estar asociada a una menor calidad del empleo o al uso inescrupuloso de formas atípicas de empleo. Posiblemente por esto, estas formas de trabajo están siendo consideradas como una alternativa provisional en lo que las personas logran obtener trabajos con mejores condiciones y mayor estabilidad. Esto a su vez genera movimientos más frecuentes según la categoría ocupacional, en los que las personas transitan entre contratistas independientes a trabajadores por cuenta propia o empleados, e incluso donde existen períodos sin vinculación formal con la ocupación.

Lo anteriormente expuesto presenta grandes desafíos a los actuales sistemas de protección social vinculados generalmente al trabajo continuo, asalariado, con contrato formal y a tiempo completo, generando fisuras que dejan desprotegidos a los trabajadores de la economía colaborativa. Por esto, como se desarrollará más adelante, las regulaciones en materia de protección social tienen que adecuarse a estas formas de empleo basadas en plataformas digitales.

Estudios para otras regiones sugieren que los trabajos en plataformas mediadas digitalmente reproducen los mismos sesgos de género que se observan en la economía tradicional. Un estudio en Estados Unidos determinó que las mujeres que trabajan para Uber lo hacen para poder equilibrar responsabilidades familiares porque este esquema de trabajo le permite generar ingresos sin ajustarse a horarios fijos o de tiempo completo. Además, se presenta una mayor participación de los hombres en empleos de empresas plataforma y una marcada segmentación de la participación de hombres y mujeres en distintos tipos de empresas, por ejemplo, las mujeres presentan una mayor participación en Etsy (empresa dedicada a la venta de artículos de fabricación propia) y Airbnb.

Para aprovechar el potencial de mejorar las oportunidades de empleo para las mujeres que brindan las plataformas digitales es preciso garantizar que estas formas de trabajo generen una mayor autonomía económica para las mujeres, es decir, les permita disponer de ingresos suficientes y administrar libremente su tiempo además de que garanticen los mismos derechos laborales que los trabajos tradicionales de la economía y el acceso a la seguridad social.



No se puede desconocer que las empresas plataformas abren la oportunidad de tener una mayor interacción global y de conectar a mujeres que de otro modo no podrían incursionar en emprendimientos ni obtener un empleo brindándoles nuevas opciones de generación de ingresos. Sin embargo, estas oportunidades que brindan las tecnologías para facilitar los emprendimientos por cuanto demandan de menores recursos, no se materializarán para las mujeres si los sistemas financieros de la región las siguen excluyendo. Además, hay que asegurarse que las diferencias entre quienes lideran estas plataformas (generalmente los empleadores se encuentran en países de ingresos altos) y quienes se emplean en ellas (mayoritariamente las personas que prestan los servicios se localizan en países de ingresos bajos) no generen nuevas formas de explotación laboral.

El análisis de los efectos de esos cambios sobre las oportunidades de inserción laboral y las condiciones de trabajo en general, y de las mujeres en particular, es una tarea urgente y en gran medida pendiente en los países de América Latina y el Caribe. Por una parte, se argumenta que, en alguna dimensión, las nuevas formas de trabajo podrían ser beneficiosas para las mujeres, al permitir conciliar tiempo de trabajo y de cuidado, debido a esa mayor flexibilidad de las jornadas y espacios de trabajo. Sin embargo, esas nuevas formas de organización del trabajo pueden introducir nuevos y severos elementos de incertidumbre en la distribución de los tiempos de trabajo y no redundarán en una mejora del bienestar de las mujeres si se mantienen las formas culturales y de asignación de las tareas domésticas y de cuidados. Por otra parte, esos esquemas más flexibles son frecuentemente más precarios, peor remunerados y sin acceso a los mecanismos tradicionales de protección social, lo que también puede afectar a las mujeres en una mayor proporción.

Una Nueva Cultura del Trabajo para un Mercado Laboral y unas Sociedades Inclusivas

María Luz de la Cal[1]

La rigidez del modelo de inserción sociolaboral

La anterior crisis que sufrió el capitalismo a mediados de los setenta ya puso de manifiesto la importante escasez de empleos derivada de sistemas cada vez más productivos y también de cambios sociales que agregaban nuevos sectores de población al mercado laboral, como el de las mujeres, que poco a poco fueron abandonando su dedicación exclusiva a las tareas del hogar y los cuidados.

En gran medida, las políticas económicas implementadas han abordado el problema del desempleo como un desequilibrio entre oferta y demanda de trabajo que se corrige en las épocas de expansión económica o mediante el ajuste salarial. Se trata de políticas para devolver a las economías a la senda del crecimiento y la creación de empleo, destruyendo sobreacumulaciones de capital, relanzando sectores a través de las nuevas tecnologías y abriendo mercados, y también a través de recortes del gasto público, liberalizaciones de algunos sectores, y de una importante flexibilizadón y desregulación laboral, lo que ha tenido importantes costes en términos sociales. Si bien ha habido épocas en las que el desempleo se ha reducido de manera considerable, en algunos colectivos y regiones nunca se ha llegado a eliminar. Para explicar estos casos, se ha aludido a desajustes de tipo estructural en cuanto a la formación de la mano de obra y los requerimientos del sector productivo, y también a las rigideces institucionales del mercado laboral.

En general, no se han cuestionado las bases del modelo sociolaboral, de manera que el empleo a tiempo completo y una trayectoria laboral sin interrupciones han seguido siendo el pasaporte al pleno disfrute de derechos sociales y laborales.

Ello a pesar de que cada vez sectores más amplios de la población activa quedaban al margen de este modelo, por la temporalidad o la parcialidad de sus empleos, o porque conocían episodios de paro en sus historias laborales. Las tasas de pobreza, incluso entre la población trabajadora, son muestra de que la expansión no ha alcanzado a todos los grupos de población. Ello no ha impedido que el sistema haya conocido un periodo significativo de crecimiento económico ni que las tasas de beneficio se hayan recuperado.

La crisis que se inició en 2008 dejó al descubierto la debilidad de las bases de la expansión económica anterior, sobre todo en el sur de Europa. En los primeros años, sí que hubo algunos pronunciamientos sobre la necesidad de refundar el capitalismo. Incluso la primera respuesta europea a la crisis financiera confió en las recetas keynesianas, favoreciendo la expansión del gasto público para estabilizar la economía. Sin embargo, el rescate de los bancos por parte de los Estados, con el consiguiente incremento del déficit público, pronto precipitó a algunos de estos Estados los denominados rescates y a procesos de consolidación fiscal. Las políticas de austeridad han sido de obligado cumplimiento para estos Estados, pero en otros no rescatados se siguió este mismo ejemplo. Ello sería una muestra de que tan sólo estamos asistiendo a un episodio más de la respuesta neoliberal a las crisis que nos acompaña desde los años ochenta, o como algunos trabajos la denominan, la versión austeritaria de las políticas deflacionistas.

En todos estos años de políticas de ajuste, de austeridad y control del gasto público, de liberalización y privatización de sectores, de flexibilización y desregulación laboral, no ha llegado a

1 De la Cal, María Luz. Una nueva cultura del trabajo para un mercado laboral y una sociedades inclusivas. En: Revista Zerbitzuan, diciembre del 2017. Págs. 33-44

consolidarse un modelo, un nuevo régimen de acumulación que dinamice la economía capitalista y que estabilice la creación de empleo. Ya no se puede confiar en que el modelo siga funcionando, en el sentido de que se llegue a un equilibrio, inestable pero aceptable, entre las dimensiones económicas, sociales, políticas y culturales, de forma que se pueda reducir al mínimo la exclusión (si es que hay algún nivel mínimo aceptable) dentro del sistema capitalista.

Seguir confiando en el trabajo asalariado y remunerado como el gran factor de integración social no es la respuesta ante los problemas de exclusión de un número cada vez más importante de personas. Por una parte, porque el trabajo es cada vez menos necesario para la acumulación de capital. La industria genera cada vez menos puestos de trabajo debido a la automatización, y los que genera están crecientemente amenazados por la deslocalización a países con costes laborales más bajos. En el sector servicios, también van disminuyendo los puestos de trabajo más rutinarios con la introducción de las tecnologías de la información y la comunicación.

Por otro lado, porque una parte importante de los puestos de trabajo que se generan son incompatibles con la reproducción social, por su precariedad.

Durante los años en los que ilusoriamente creímos haber superado la anterior crisis, el crecimiento económico no consiguió reducir las tasas de pobreza de manera sustancial. La vulnerabilidad y fragilidad en la esfera económico-laboral han provocado también problemas de tipo relacional y en otras áreas de la integración, como la vivienda o la salud[1]. Se trataba de un crecimiento profundamente desequilibrado en cuanto al reparto de sus frutos, tal y como ilustran todos los indicadores de desigualdad en la distribución de la renta y la riqueza. En los países del sur de Europa, no se aprovecharon estos años para desarrollar plenamente los Estados del bienestar, dado que se priorizó la rebaja de la presión fiscal, sobre todo para los grandes negocios y los sectores de renta alta.

A la crisis económica y laboral, se le ha ido sumando también la de los cuidados, agudizada por el envejecimiento poblacional que sufren una buena parte de los países más avanzados del mundo.



La crisis medioambiental es otro de los flancos incontrolados del modelo y que no se está abordando de manera decidida, a pesar de las numerosas evidencias sobre el cambio climático.

La gran recesión que se inició en 2008 no hizo sino acentuar los problemas descritos y extenderlos a más capas de la población. Lo que era precariedad e inestabilidad ha derivado en una auténtica crisis social, dado que los mecanismos de protección social no han respondido de manera adecuada. Hay nuevas situaciones de necesidad no cubiertas por los sistemas convencionales de protección social.

En parte, se les ha dado respuesta mediante el desarrollo de prestaciones asistenciales, como las de garantía de rentas mínimas, lo que supone el abandono de un enfoque basado en derechos.

Incluso aunque pueda haber periodos puntuales de crecimiento en los que las tasas de desempleo se reduzcan, no parece factible que con el actual modelo de organización sociolaboral podamos conseguir la plena integración laboral de todas las personas en edad de trabajar. Parece razonable plantearse la necesidad de cambiar el citado modelo, dado que las circunstancias en las que fue diseñado y en que se convirtió en la norma han variado de manera sustancial. La jornada de 40 horas semanales se instauró entre los años setenta y ochenta en numerosos países, es decir, que han transcurrido unos 45 años. En este tiempo, los procesos productivos se han transformado de manera que hace falta mucha menos mano de obra para llevarlos a cabo, y también ha habido transformaciones sociales notabilísimas.

Seguramente, consideraríamos un desatino intentar hoy día producir bienes y servicios con tecnologías de hace 45 años, o gestionar los negocios y financiarlos con métodos de aquella época, por mencionar algunos procesos en los que ha habido cambios importantísimos. Sin embargo, y a pesar de las numerosas modificaciones que se han llevado a cabo en las legislaciones laborales y de seguridad social, el núcleo de la organización de los tiempos de trabajo y de la adquisición de los derechos sociales permanece prácticamente invariable. La jornada de referencia sigue siendo de 40 horas semanales en muchísimos casos, y los tiempos de cotización necesarios para acceder a prestaciones contributivas apenas han variado. Todo ello a pesar de los incrementos de productividad, de unas vidas laborales más cortas, por la tardía incorporación al empleo, del incremento en la esperanza de vida y de cambios sociales que afectan a la oferta de trabajo disponible en nuestras sociedades, como la salida de las mujeres del espacio doméstico y su incorporación (en muchos casos, parcial) al mercado laboral.

Las situaciones que se salen de esta norma son cada vez más frecuentes, pero los riesgos que llevan asociados no están contemplados, así que originan vulnerabilidad, precariedad o incluso exclusión social. Se prioriza lo urgente, el enfoque asistencial, pero no se atacan los factores estructurales que originan estas situaciones. Este modelo de organización sociolaboral que apenas se ha adaptado a las nuevas circunstancias productivas y sociales es como una especie de cepo que nos tiene atrapados. A algunos/as, en empleos precarios y con poca cobertura social para el futuro; a otros/as, en empleos a jornada completa a veces difícilmente conciliables con la vida personal y familiar; mientras que otros sectores no encuentran lugar reconocido y legitimado en esta sociedad, porque no tienen empleo. Un símil válido podría ser el de un mismo paraguas para cobijar a un número creciente de personas ante condiciones climáticas cada vez más adversas, personas a las que no se les da opción de moverse hacia lugares donde haya cobijo.

Los conceptos que se presentan a continuación son diferentes propuestas para avanzar hacia una nueva cultura del trabajo. Todos ellos tratan de contemplar, reconocer y repartir:

Todo el trabajo que es útil y necesario en nuestras sociedades, y que va mucho más allá del empleo (sobre todo, el trabajo doméstico y los cuidados a personas dependientes, aunque no exclusivamente).

Actividades sociales, políticas, culturales, sindicales que nutren nuestras sociedades, y también las necesarias actividades formativas para que la mano de obra se adapte a los continuos cambios en los procesos productivos.

Trabajo voluntario que contribuya de manera positiva a la participación económica, social y democrática, y que aumente la sensibilidad de la población ante problemas globales, como la desigualdad o los retos medioambientales.

Estas propuestas surgieron a finales de los noventa como respuesta a los efectos negativos que habían creado las políticas de flexibilidad laboral implementadas en buena parte de los países europeos en los años anteriores. Estas políticas de flexibilidad, si bien pudieron haber creado oportunidades de entrada de ciertos grupos en el mercado de trabajo y un uso más flexible de la mano de obra que precisaba el sector empresarial, provocaron también un importante incremento de las formas atípicas de empleo, niveles bajos de seguridad en el ingreso y de cobertura social, así como inestabilidad laboral. Pero es que, además, las citadas propuestas, señalaban que una estrategia de flexibilidad centrada exclusivamente en la regulación del volumen de trabajo podría ser incompatible con otras formas de flexibilidad que garantizarían la competitividad a largo plazo, como son la capacidad de la empresa para ajustarse a una demanda variable en volumen y composición, y la aptitud de las plantillas para cambiar de puesto de trabajo y tareas en la organización.

Las nociones de estado profesional de las personas y de derechos sociales de giro desarrolladas por Supiot constituyen una vía para proporcionar seguridad en condiciones de inseguridad. La flexibilidad debe ser entendida como búsqueda de una respuesta colectivamente eficiente a las situaciones económicas imprevisibles. Las incertidumbres no deben reducirse a un riesgo previsible, sino que es necesario el tratamiento de la incertidumbre en toda su amplitud; debe interiorizarse, no externalizarse y tratarse *a* posteriori*.* La flexibilidad implica, entonces, la necesidad de formar, mantener y desarrollar, a lo largo de su ciclo de vida, las capacidades de las personas. Para ello, las preocupaciones relativas al capital humano deben ser prioritarias su financiación, sus características diversas y evolutivas, o las modalidades de formación y mantenimiento, y esto sólo puede basarse en la seguridad del empleo. Para que la mano de obra sea flexible y adquiera nuevas competencias, necesita un marco de seguridad que le permita hacer previsiones a largo plazo.

La noción de estado profesional de las personas surge del agotamiento del modelo de empleo de los años posteriores a la Segunda Guerra Mundial. Este modelo nunca se extendió a toda la población, ya que había importantes colectivos, como el de las mujeres, que no participaban en el mercado laboral. Con todo, sí que puede decirse que la mayoría de la población que trabajaba en la esfera mercantil lo hacía como asalariada y en empleos estándar. Hoy día, dados los cambios acaecidos en los mercados laborales, este tipo de empleo no puede constituir el paradigma de la relación de trabajo, ya que representa sólo una parte de ella, aunque muy importante todavía.

El número de personas excluidas de este modelo de empleo no deja de crecer: se trata de población desempleada (que puede tener derechos sociales, pero no trabajo). También de personas que están permanentemente con contratos temporales o a tiempo parcial, y de los trabajadores pobres (tienen trabajo, pero sus ingresos no son suficientes para superar el umbral de pobreza). El estado profesional de las personas, al contrario que el estatus salarial, engloba los periodos de empleo en un sistema más comprensivo de derechos sociales. Este estado profesional empieza a aparecer en los sistemas de seguridad social que han sido adaptados para asegurar la continuidad de los derechos sociales ante la discontinuidad de las posiciones en el mercado de trabajo. Pero se

trata de dar un paso más, y no de limitarse a la protección contra los riesgos. Se trataría de permitir a toda persona trabajadora conducir libremente su vida profesional.

Los derechos sociales de giro, o a cuenta, se basan no en el riesgo, sino en un crédito previamente adquirido. Se basan en decisiones voluntarias de las personas que tienen esos derechos, en vez de en un acontecimiento de riesgo. Son derechos adquiridos durante los periodos de empleo, pero también pueden adquirirse en otras situaciones de trabajo (trabajo independiente o no profesional) o del Estado, de los seguros o de organismos paritarios. Nutren el estado profesional de las personas porque permiten a los individuos beneficiarse de periodos remunerados de no trabajo, y pueden proporcionar una forma de redistribuir voluntariamente periodos de trabajo y de inactividad remunerados a lo largo del ciclo de la vida. Estos derechos llegarían a adquirirse, de forma progresiva, mediante el ejercicio de un trabajo. Permiten una liberación del tiempo y proporcionan de este modo un espacio para articular la flexibilidad del trabajo, a condición de que el trabajo generador de derechos se extienda más allá del trabajo asalariado. El individuo conseguiría así formar un crédito sobre unos fondos que podría utilizar libremente en diversos momentos de su vida De esta forma, se permite a la persona sustraerse momentáneamente de las restricciones de su actividad profesional, actual para dedicarse a otra actividad socialmente útil (cuidar hijos e hijas, o padres y madres mayores, montar su propia empresa, participar en la vida sindical o asociativa, en acciones humanitarias).

El planteamiento de Supiot va mucho más allá de ofrecer un marco para solucionar los problemas de desempleo o de precariedad del empleo, ya que, en realidad, se trata de ejercer las libertades que han sido reconocidas hace mucho tiempo en el plano formal (libertad de asociación y sindical, libertad de empresa, de trabajo, derecho a una vida familiar) y de las que están excluidas las personas que no pueden permitirse el lujo de perder su empleo y de vivir sin ingreso profesional.

Promueve, por tanto, una nueva cultura del trabajo que va más allá del empleo, e incluye actividades sociales útiles y necesarias que están fuera de la esfera mercantil.

Los mercados de trabajo transicionales

El concepto de mercados de trabajo transicionales desarrollado por Schmid trata de dar una alternativa, de manera que los mercados de trabajo flexibles puedan ser establecidos e incrementados sin dañar la necesidad de seguridad social y justicia. Son una posibilidad de organizar la seguridad social como vía para incrementar la flexibilidad y la eficiencia económica. El punto de partida es que el crecimiento económico sostenido a través de la innovación es condición necesaria, pero no suficiente, para resolver la crisis del empleo. Incluso en los países que han tenido éxito para reducir el paro, para algunos grupos, la amenaza de desempleo de larga duración excluyente, o de flexibilidad en la forma de empleo precario de manera permanente, existe.

El incremento de las desigualdades en la distribución de la renta y en las oportunidades de empleo son indicadores de la inapropiada organización del trabajo y del bienestar. La consecuencia de la nueva flexibilidad del mercado de trabajo no es sólo el desempleo, sino también la erosión de la cohesión social.

En los modernos mercados de trabajo, las transiciones entre la educación y el empleo remunerado se han vuelto más complicadas, incluso pueden empezar con desempleo, empleo parcial o trabajo no remunerado. Cuando las personas están empleadas a tiempo completo, pueden moverse entre varios estatus de empleo. Incluso cuando llega la edad de jubilación, puede que ciertos trabajadores vuelvan al mercado de trabajo. En definitiva, el ciclo de la vida es cada vez menos regular y cada vez hay más pasos sin orden entre varios estatus de empleo y no empleo

La diferenciación y discontinuidad de las trayectorias de empleo son características fun-

damentales de los mercados de trabajo del futuro, y hacer frente a esto requiere la adquisición de unas habilidades que deben ser permanentemente renovadas y de una infraestructura con la que los individuos puedan contar si se requiere. Las transiciones del mercado de trabajo pueden ser vistas como acontecimientos críticos que conllevan tanto riesgos como oportunidades. Cada transición conlleva un riesgo de exclusión social, no sólo por el hecho de estar desempleado o desaventajado en el mercado de trabajo, sino también como consecuencia del desánimo que las personas pueden sufrir debido a las dificultades encontradas durante una transición crítica. El daño causado por tal proceso de exclusión estaría originado por los escasos roles alternativos que la sociedad ofrece. Los acuerdos institucionales por los que se establecen regulan y promueven las transiciones son los mercados transicionales de trabajo. Los mercados de trabajo transicionales son foros para la negociación o el acuerdo de las relaciones de empleo variables. Contrastan con la idea del contrato de empleo estándar, que deja poco sitio para hacer ajustes a las circunstancias locales o a las necesidades individuales a lo largo de la vida. Crearían puentes fiables que facilitarían opciones adecuadamente institucionalizadas, calculables y socialmente legitimadas para negociar en las fases críticas.

En tales circunstancias, se requiere un nuevo diseño del seguro de desempleo, o como mejor cabría denominarlo, seguro de empleo. Este seguro de empleo tendría tres pilares: el seguro de desempleo rediseñado, el seguro de movilidad y las políticas activas de mercado de trabajo. Estos tres pilares formarían un sistema coordinado de seguro de empleo que favorecería los mercados de trabajo transicionales. Se trata de acuerdos institucionales que empoderan a los individuos a transitar entre varios estatus de empleo durante su ciclo de vida, a través de un conjunto de opciones de movilidad y empleabilidad. Proporcionan seguridad de ingreso en las diferentes fases del ciclo de vida, y también en situaciones de desempleo, formación, discapacidad o retiro.

La propuesta de mercados de trabajo transicionales significaría una nueva cultura laboral en la que las fronteras entre actividad, inactividad, empleo, desempleo y formación se desdibujarían para satisfacer las necesidades y circunstancias de la persona en diferentes momentos de su vida.

Flexiguridad en los mercados de trabajo

Los dos conceptos anteriores tienen importantes conexiones con el concepto de flexiguridad, pero el uso de este término no se generaliza en el ámbito de las políticas de empleo hasta 2007, año en el que la Comisión Europea señala que los Estados miembros deberán integrar en sus políticas de mercado de trabajo los principios de flexibilidad y seguridad laboral. Desde el punto de vista teórico, la flexiguridad se plantea como la nueva receta contra el paro y los problemas de segmentación del mercado laboral. Una propuesta integral y equilibrada, en la que ambas partes de la relación laboral salen beneficiadas, donde se intercambian mayor flexibilidad en la gestión de la mano de obra por mayor seguridad de las personas trabajadoras.

Desde la perspectiva de su efecto en el mercado laboral, resulta crucial distinguir entre flexiguridad interna y externa. La interna propone flexibilidad en las condiciones laborales (salario, tiempo de trabajo, funciones) y seguridad (estabilidad) en el empleo. La externa aboga por la flexibilidad de entrada y salida en el empleo (catálogo de modalidades contractuales que se adapte a las necesidades empresariales y despido libre o, al menos, fácil), mientras que sitúa la seguridad no ya en el empleo, sino en el mercado de trabajo (políticas activas que llevarán a obtener un nuevo empleo con rapidez, y políticas pasivas que proporcionen seguridad económica en ese ínterin).

La Comisión Europea, en 2007, acoge el concepto oficial de flexiguridad, optando por la flexiguridad externa, en torno a tres elementos: flexibilidad de entrada y salida en el mercado de trabajo, políticas activas de empleo (información, orientación, y, sobre todo, formación profesional, en torno a la estrategia de aprendizaje permanente a lo largo de toda la vida) y políticas pasivas

de empleo (que ofrezcan suficiencia protectora pero siempre condicionada a la búsqueda activa de empleo).

La aplicación de una propuesta de flexiguridad como la de la Comisión Europea ha generado aún más inseguridad en el caso de algunos países, puesto que ha reducido la protección al empleo en ausencia de un sistema potente de garantía de rentas y de políticas activas de mercado de trabajo. Un ejemplo es el caso de la economía española, cuya flexiguridad se ha acentuado a partir de la reforma laboral de 2012.

En una línea muy diferente, hay diversas e interesantes aportaciones académicas sobre el concepto de flexiguridad y las medidas que se deberían adoptar para lograrla. Entre ellas, destacamos la que interpreta la flexiguridad como un nuevo pacto entre capital y trabajo, la que incorpora la perspectiva del ciclo de vida y la que vincula la puesta en marcha de pactos de flexiguridad con la creación de mercados de trabajo transicionales. Nos parece que contienen elementos relevantes para ser tenidos en cuenta en una propuesta de flexiguridad que favorezca la competitividad, la creación de empleo y la inclusión social, bajo el respeto de los derechos sociales. Aportan elementos interesantes para una nueva cultura del trabajo en la que el diálogo entre los agentes sociales juega un papel fundamental.

Desde mediados de los noventa, se proponen la reducción de la jornada laboral como medio para luchar contra el desempleo. Hubo acuerdos puntuales en grandes empresas al respecto, con el fin de hacer frente a los excesos de capacidad sin provocar despidos masivos. Sin embargo, solamente en el caso francés se estableció una normativa general para una jornada máxima de 35 horas semanales a partir del año 2000. La legislación que acompañaba a la medida permitía a los empresarios imponer más horas por semana sin previo aviso y sin tener que pagarlas como horas extraordinarias, a condición de que el cómputo anual de horas no superara las 1.600. Además de la reducción del desempleo, la medida buscaba también equilibrar la vida laboral y la personal. El número de puestos de trabajo que se crearon como resultado de la reducción de la jornada resultó superior al previsto, dado que fueron años de importante expansión económica.

El concepto de la sociedad de media el desempleo no se reduce aferrándose a esperanzas de crecimiento económico, sino compartiendo el trabajo entre todos. Esta idea sugiere que el trabajo remunerado y el no remunerado deberían tener la misma importancia. Según los cálculos basados en una sociedad de media jornada, el volumen de trabajo remunerado de las mujeres se incrementaría, mientras que el de los hombres disminuiría con referencia a como se estructura en la actualidad, llegando así a un equilibrio equitativo. El objetivo de la sociedad de media jornada es que tanto mujeres como hombres participen igualmente en el trabajo remunerado y no remunerado. La concepción del trabajo contiene tanto la parte remunerada como la de reciprocidad.

Además, la gente debería estar capacitada para producir sus productos de consumo por sí misma (autoabastecerse) a través de centros de servicios descentralizados que ofrezcan información y ayuda tecnológica. Estos centros ayudarían también en la búsqueda y el encuentro de una actividad satisfactoria y útil para la persona. El objetivo del nuevo trabajo-nueva cultura no es la liberación del trabajo, sino su transformación para que, de esta manera, las personas sean individuos libres con autodeterminación.

La crisis de 2008 reavivó los planteamientos en esta línea, pero integrados en propuestas más holísticas que incorporan tanto trabajo remunerado como no remunerado y, además, abordan la cuestión de la insostenibilidad ambiental del actual modelo de crecimiento. Una nueva norma de 21 horas de trabajo remunerado por semana, o su equivalente repartido en horas a lo largo del año. Sugiere esta cifra porque está muy cerca del tiempo medio que hombres y mujeres dedican al trabajo remunerado cada semana.

Este modelo nos llevaría a una buena vida más universal por dos razones. Primero, porque significaría una redistribución del trabajo remunerado más igualitaria entre hombres y mujeres y también entre personas desempleadas, ocupadas e inactivas. Segundo, porque si pasamos menos tiempo trabajando para cubrir nuestros hábitos de consumo, nos resultará más fácil hacer cosas que valoramos, pero para las que ahora no tenemos tiempo: cuidar a los hijos e hijas y a otros familiares y amistades, pasar más tiempo con los demás, o hacer trabajo voluntario, por ejemplo. Además, sería un modelo más sostenible medioambientalmente, puesto que implicaría que la gente ganaría menos y también consumiría menos, y la huella ecológica sería menor. Se trata de un planteamiento que encuentra buen acomodo en dos importantes corrientes de la economía no convencional: la economía feminista y la economía ecológica.

La propuesta considera los problemas transitorios que ocasionaría que nuestras economías convergiesen hacia una semana laboral de 21 horas. Entre ellos, destacan las resistencias de empresas, políticos/as y empleados/as, así como las dificultades económicas que ocasionaría a los trabajadores y trabajadoras que menos ganan en el mercado laboral. Como precondiciones para impulsar una medida de este tipo, se señalan una democracia fuerte y Gobiernos que rindan cuentas, algo que, desafortunadamente, no se cumple en buena parte del mundo, ni tan siquiera en los denominados países desarrollados o avanzados

Hay que subrayar que las 21 horas no se plantean como receta, sino como provocación, cuestionando lo que se considera normal y proponiendo pequeños pasos hacia una transformación radical, no como algo que pueda ser inmediatamente impuesto. Para alimentar el debate y estimular el pensamiento, se establecen sugerencias como: Alcanzar la reducción de horas laborables: ir reduciendo las horas gradualmente, mediante convenios en los que los salarios crezcan en una proporción menor que de otra manera no sería aceptable; reducir las horas extraordinarias; pasar de medidas de costo por empleado a medidas de costo por hora (en seguridad social).

Garantizar un ingreso vital justo, aumentando el salario mínimo y las prestaciones, ofreciendo más y mejores servicios públicos, creando un comercio individual de emisiones de carbono, generando más actividad y consumo no mercantilizados.

Mejorar las relaciones de género y la calidad de vida familiar mediante mayor flexibilidad en las relaciones de empleo; atención infantil universal de calidad; mayor cantidad de empleos en los cuidados y en la escuela primaria para los hombres, de manera que las actitudes sobre los trabajos masculinos y los femeninos vayan cambiando.

Cambiar las normas y las expectativas mediante medidas como el apoyo gubernamental a las actividades no mercantilizadas y campañas que despierten la conciencia del valor del trabajo no remunerado.

Nos interesa resaltar no tanto la contribución de estas medidas a la creación de empleo, sino sobre todo el hecho de que en ellas el desempleo se aborda, no como problema individual de las personas que lo sufren, sino desde una perspectiva colectiva, que propone repartir las horas o los puestos de trabajo existentes entre un mayor número de trabajadores y trabajadoras. Un problema cuya solución pasa por transitar a una nueva cultura del trabajo.

Renta básica universal y trabajo garantizado

Las propuestas de renta básica universal no son recientes. Desde los noventa, hay líneas de investigación al respecto y desde 2002 existe una red internacional. Se ha trabajado intensamente definiendo la propuesta, justificándola y también planteando su viabilidad presupuestaria en diferentes escenarios. A partir de la crisis de 2008, el interés y también las propuestas a favor de la renta básica universal se han reactivado.

La propuesta de un ingreso garantizado a toda la ciudadanía independientemente de su situación económica liberaría a las personas de tener que trabajar necesariamente para sobrevivir e impulsaría la mejora de la calidad de los peores empleos. De manera complementaria a la renta básica universal, en los últimos años, se ha definido la propuesta del trabajo garantizado. Se parte de la idea de que en nuestras sociedades existen muchos trabajos que no se hacen y ello significa que las necesidades no están cubiertas. Son trabajos de cuidado a personas dependientes, servicios de ocio y cultura, o de mantenimiento del entorno, entre otros. El Estado podría financiar y planificar estos trabajos, al tiempo que satisfaría las necesidades al actuar como garante del empleo para todas las personas.

Se señalan algunas ventajas de esta propuesta frente a la de renta básica universal, como su carácter no inflacionista, su coordinación con el ciclo económico o la creación de servicios.

Las propuestas de expertos en el estudio de la desigualdad incluyen ambas medidas. Así, entre los quince pasos para acabar con la desigualdad propuestos por Anthony B. Atkinson (2016) figuran el de la creación de un ingreso básico o universal a escala nacional a todos los ciudadanos, aunque no trabajen y el de que el Estado se vuelva un empleador de última instancia, ofreciendo un empleo pagado al salario mínimo a todo aquel que lo solicite.

Estas medidas precisan, como no podría ser de otra manera, una importantísima reforma hacia una fiscalidad progresiva, así como medidas para distribuir de manera más equitativa el patrimonio.

Estos planteamientos, sobre todo la renta básica universal, revolucionan el concepto de trabajo tal y como lo entendemos. El derecho a una seguridad económica mínima sin condiciones elimina la necesidad de trabajar para tener una vida digna y establece las condiciones para la libertad individual, para que cada persona haga lo que quiera con su vida. El trabajo garantizado, por su parte, responsabiliza a la toda la sociedad de buscar una actividad útil y remunerada a cada persona, en definitiva, de la empleabilidad de trabajador o trabajadora.

El voluntariado empresarial tiene su origen en los Estados Unidos y su importancia ha crecido desde los años noventa. Se refiere a cualquier apoyo formal organizado por la empresa en apoyo a los empleados y jubilados que deseen ofrecer su tiempo y habilidades de manera voluntaria en servicio de su comunidad. Debido al dinamismo del instrumento, la definición dada no comprende todas las formas de voluntariado empresarial en la actualidad. Por ello, se señalan una serie de características imperativas que definen el voluntariado empresarial tiene que ser voluntario, es decir, el programa no es obligatorio para los trabajadores; debe constituir una aportación útil para la sociedad; es necesario que los voluntarios sean trabajadores o antiguos trabajadores de la empresa; y tiene que ser no remunerado, es decir, los trabajadores no pueden obtener una compensación financiera. En conclusión, el voluntariado empresarial tiene que ser un programa empresarial formal, y no sólo un apoyo bienintencionado de la dirección de la empresa.

La razón primordial de la existencia del voluntariado empresarial es la de crear una imagen en la que las empresas forman parte de la comunidad y, por ello, interceden a favor de ésta. Lo que en estas páginas se plantea es que el voluntariado empresarial puede impulsar una nueva cultura del trabajo a través de algunos de los beneficios que genera para las empresas, los trabajadores, las organizaciones del tercer sector y que, posteriormente, se ven reflejados en los ciudadanos y toda la sociedad.

La gestión eficiente de la diversidad va a ser una de las tareas importantes en las organizaciones en el futuro. En el caso de las empresas, señalaremos que el desarrollo del voluntariado empresarial puede ayudar a adaptar una cultura empresarial y personal homogénea a la heterogeneidad en el ambiente de la empresa. La mano de obra está sensibilizada para la diversidad cultural y ética, y ello promueve la diversidad empresarial, la aceptación de diferencias y el desarrollo del sentido común. Para los trabajadores, la participación en actividades de voluntariado empresarial genera los siguientes beneficios vinculados con una nueva cultura del trabajo: Mejora su rol o posición en el mercado laboral, dado que puede suponer un aumento de la cualificación profesional y puede fomentar la autoconfianza de los trabajadores.

No menos importante es el hecho de que el voluntariado empresarial puede favorecer el equilibrio entre trabajo, tiempo libre y la familia. En las actividades voluntarias, por ejemplo, compartir tiempo de ocio con personas con discapacidad, toda la familia, es decir, adultos y niños, puede involucrarse y así, aumentar el tiempo en actividades familiares. De esta manera, el tiempo en familia no resulta mermado por este tipo de compromisos sociales voluntarios en el tiempo libre.

Las experiencias obtenidas de las actividades en un programa de voluntariado empresarial pueden ser un puente o una transición hacia un nuevo trabajo, una nueva actividad o fase de la vida de las personas.

Por último, el voluntariado empresarial no sólo puede cambiar la vida laboral de los trabajadores ocupados, sino también de los desempleados. En este sentido, dado que la mano de obra existente tendrá periodos de voluntariado y no podrá estar disponible, la empresa tiene la posibilidad de emplear a más personas para contrarrestar la reducción del tiempo laboral de los voluntarios. La reducción del tiempo laboral estaría acompañada por la distribución de las actividades laborales y, de esta manera, sería posible disminuir el desempleo.

Para las organizaciones del tercer sector, el voluntariado empresarial incrementa los recursos de personal a su disposición y significa poder contar con profesionales con competencias y capacidades. Además, puede favorecer el acceso de estas organizaciones a redes sociales, a crear relaciones eficaces con los ciudadanos, con la sociedad y con las empresas, lo cual puede facilitar el acceso a financiación. Por otro lado, la actividad voluntaria en el tercer sector facilita la participación, la colaboración y la cooperación social a través del trabajo no remunerado, lo cual favorece la reproducción de valores comunes y solidarios.

El voluntariado empresarial podría apoyar una nueva definición de pleno empleo a través de una distribución del trabajo, la disminución de la jornada laboral, y de las transiciones difusas entre trabajo remunerado y otras actividades útiles.

La reducción de la jornada laboral por el tiempo dedicado a las actividades voluntarias establecería nuevas posibilidades de empleo para personas desempleadas. Las empresas tendrían la posibilidad contratar y emplear más trabajadores, y distribuirían el trabajo entre más personas en el mercado laboral. Sin embargo, hay que tener en cuenta que las actividades del voluntariado empresarial están restringidas a actividades en el tercer sector, así que queda pendiente de definir la cuestión de cómo se integran las actividades útiles del entorno familiar o de reciprocidad (trabajo doméstico y cuidado de personas dependientes). Para que el voluntariado empresarial tuviese además efectos positivos en la igualdad de género, estas actividades de reciprocidad deberían estar integradas como posibles formas de desarrollo del voluntariado empresarial.



Por otro lado, las actividades del voluntariado empresarial otorgan un nuevo valor a diferentes formas de trabajo dentro de la sociedad. Intensifican la participación social y cívica de los trabajadores e implican, de esta manera, nuevos impulsos sociales y solidarios, más sensibilidad en cuanto al rol del trabajo remunerado y no remunerado de cada individuo, y hacia nuevas ideas sostenibles para el diseño de las transiciones entre las diferentes etapas de la vida del trabajador.

A raíz de la crisis de 2008, han surgido numerosos trabajos que ilustran los efectos de las políticas de austeridad implementadas. Algunos de ellos señalan que las medidas de austeridad no están justamente distribuidas entre la población, y que los hogares con menor nivel de ingresos y las personas de más edad resultan más afectados.

Los trabajos de las corrientes de la economía feminista han puesto de manifiesto el hecho de que las políticas de austeridad tienen un claro efecto de género. Las mujeres y los hombres tienen diferentes comportamientos ante los cambios en las políticas, debido a que ocupan diferentes posiciones sociales y a que se ven afectados de distinta manera por las normas sociales. Se señalan tres grandes roles del Estado social cuya contracción es especialmente significativa para las mujeres y para el progreso de la igualdad de género.

El primero se refiere al papel del Estado como fuente de renta y señala que los efectos inmediatos de los recortes en subsidios por hijos e hijas, desempleo o vejez en el conjunto la población se intensifica en el caso de las mujeres. La razón no es otra que el modelo de empleo femenino existente, con más parcialidad, menor remuneración o interrupciones en la carrera profesional. Ello implica una mayor dependencia de las mujeres de las prestaciones y subsidios, lo cual desencadena una mayor vulnerabilidad entre ellas ante los recortes en el gasto social.

El segundo es el relativo a los servicios públicos que soportan la reproducción social, cuya reducción puede implicar una intensificación del trabajo femenino, fundamentalmente del no remunerado. El incremento del trabajo no remunerado en los hogares, combinado con el desigual reparto de las tareas domésticas y de cuidado entre mujeres y hombres, provoca que un buen número de mujeres se retiren del mercado laboral durante las crisis.

Y el tercero hace referencia al papel del sector público como empleador. Los recortes en servicios públicos como la educación, la salud o los servicios sociales afectan a las mujeres también como empleadas en ellos, dado que un elevado porcentaje del empleo femenino está en el sector público. Recientes análisis para el caso de cinco países europeos[6] muestran que, a consecuencia de la mayor concentración de las mujeres trabajadoras en el sector público, es probable que las medidas de austeridad tengan un efecto desproporcionado en el empleo femenino.

Estos enfoques sobre la intensificación de los efectos adversos de la crisis entre las mujeres se han ocupado, asimismo, de hacer propuestas para evitar que ellas no se queden al margen de la recuperación económica. Las recientes aportaciones en esta línea toman como punto de partida la idea de que es necesario adoptar un marco macroeconómico expansivo liderado por la inversión pública.

Se trataría de un enfoque para la recuperación económica que combine una mejor financiación de los sistemas de salud y de protección social, y su coordinación con políticas impositivas y de empleo.

La principal base de estos enfoques pasa por que los Gobiernos amplíen lo que se entiende por economía, de manera que se incluya la producción de bienes y servicios llevada a cabo mediante trabajo no remunerado. Dicha ampliación se refiere, particularmente, al trabajo de cuidados, del que se siguen ocupando fundamentalmente las mujeres, a pesar de su creciente incorporación al trabajo mercantil.

Se trataría de revertir los recortes de los últimos años y de proporcionar servicios públicos que reduzcan el trabajo no remunerado, tanto el doméstico como el de cuidados. No se trataría de abolir (mercantilizar) todo este trabajo, sino de repartirlo de manera equitativa entre mujeres y hombres. Para ello, es necesario modificar las regulaciones de empleo y de protección social, por ejemplo, incrementando el tiempo de permiso parental reservado a padres, eliminando las penalizaciones que supone el trabajo a tiempo parcial o fomentando una semana laboral de 30 horas tanto para hombres como para mujeres.

Otro aspecto importante para considerar es la financiación de estos servicios relativos a la salud, la educación y los cuidados. Normalmente el gasto en ellos es clasificado en el presupuesto público como gasto corriente, lo cual impide a los Gobiernos endeudarse para su financiación. Ello no ocurre con partidas dedicadas a las infraestructuras físicas (carreteras, ferrocarriles), ni siquiera con el gasto militar. Son consideradas inversiones que en el futuro van a beneficiar a las generaciones venideras y, por ello, se considera adecuado el endeudamiento para su financiación. Pues bien, lo que las corrientes de la economía feminista consideran es que los recursos dedicados a la ampliación de los servicios de salud, de cuidados y educativos deben ser también considerados como inversión. En este caso, se trata de inversión en infraestructura social, dado que estos servicios expanden la producción futura y el bienestar humano, creando y manteniendo el denominado ‘capital humano’. Ello genera empleos remunerados decentes tanto para las mujeres como para los hombres, reduce el trabajo no pagado realizado por las mujeres y aumenta la producción y el bienestar futuros.

La economía púrpura es una alternativa para un orden económico sostenible e igualitario

desde el punto de vista del género. Se organiza en torno a la sostenibilidad del trabajo de cuidados, a través de la internalización de los costes del cuidado en el sistema. Ello implica la provisión pública universal de servicios de cuidado para niños, y personas mayores, enfermas o discapacitadas. Dado que se reconoce la dependencia del trabajo de cuidados como un componente indispensable del bienestar y se reordenan las prioridades situando la crianza (mantenimiento) de los seres humanos en el centro, podemos decir que esta perspectiva avanza decididamente hacia una nueva cultura del trabajo.

Reflexiones finales

No cabe duda de que el problema del desempleo tiene raíces económicas y que parte de las medidas a emprender para luchar contra él deben considerar aspectos relacionados con la actividad de los sectores económicos, el ajuste entre las características de la mano de obra y los puestos de trabajo generados en esos sectores, y también los mecanismos de fijación de las rentas del trabajo y del capital. Sin embargo, desde nuestro punto de vista, se adopta un esquema fragmentario y reduccionista, que ignora que el problema del desempleo está también relacionado con cuestiones que van más allá de lo económico y que son de índole sociopolítica, organizativa y cultural.

Desde una perspectiva holística, además de considerarse los condicionantes económicos, se hace también referencia al modelo sociolaboral, a los diferentes tipos de trabajos, tareas y roles asignados a las personas que componen la sociedad, que vienen condicionados, entre otras cosas, por la organización de los centros de trabajo, el reparto de las tareas en los hogares, la protección social existente para situaciones de no empleo, los valores sociales predominantes, entre otras cuestiones.

Se trataría de avanzar hacia una nueva cultura del trabajo en la que las tareas no remuneradas desarrolladas en los hogares, el tiempo dedicado a la formación, las actividades sindicales, políticas, artísticas y culturales, así como las de voluntariado llevadas a cabo en las organizaciones del tercer sector serían económica y socialmente reconocidas y valoradas. Como ventajas adicionales, cabe señalar, en primer lugar, que se abordaría la denominada ‘crisis de los cuidados’, el sobreesfuerzo de la doble jornada y la ‘doble presencia’ que principalmente soportan las mujeres. En segundo lugar, y no menos importante, los posibles empleos que se generarían en servicios relacionados con la salud, los cuidados y la educación no sufrirían la constante amenaza de deslocalización hacia regiones o países con bajos costes y legislaciones laborales más laxas.Lo que aquí se ha presentado es un breve recorrido por algunas de las propuestas para hacer frente a la escasez de puestos de trabajo y a la inestabilidad laboral de las últimas décadas. Con toda seguridad, su implementación precisa del acuerdo de las instituciones sociolaborales y exige, por tanto, un importantísimo esfuerzo de diálogo, lo que requiere un prolongado periodo de adaptación. Ello no significa que no contengan parte de las soluciones a uno de los mayores retos a los que se enfrentan las actuales sociedades: proporcionar un lugar o actividad socialmente legitimada y que permita vivir dignamente a toda la población. En definitiva, se trataría de avanzar hacia mercados de trabajo y sociedades más inclusivas y, probablemente, más cohesionadas y equitativas.

La Incorporación de la Mujer al Mundo Laboral: Situación Actual

María Helena Domingo Herreras[1]

La participación visible de la mujer en el mercado de trabajo español es un hecho que se remonta al último tercio del siglo XX, donde las medidas ya comentadas han tendido a facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar. Queda claro que los obstáculos con los que se han topado las mujeres en el ámbito laboral (menores tasas de empleo y de participación laboral, ocupación en categorías profesionales inferiores, salarios más bajos, mayor tasa de abandono del empleo, mayor porcentaje de excedencias, el conocido techo de cristal...) son consecuencia directa del desigual reparto de las obligaciones domésticas entre hombres y mujeres. No obstante, se observa en estos últimos años un cambio en la mentalidad de la sociedad en el sentido de que las labores del hogar constituyen una tarea que han de realizar hombres y mujeres. A pesar de esto, hoy en día, la igualdad real entre hombres y mujeres todavía no se ha conseguido, pues las mujeres se siguen encontrando con barreras en el ámbito laboral que las coloca en una situación de desventaja. En este apartado se pretende comparar la situación actual de hombres y mujeres en tres ámbitos: precariedad laboral, segregación ocupacional y el conocido como techo de cristal.

Uno de los problemas de la incorporación de la mujer al mercado laboral es la precariedad a la que se enfrenta en su puesto de trabajo. Esta precariedad se traduce en empleos parciales, temporales, y de poca experiencia laboral entre otros, lo cual conduce a una mayor fragilidad del mercado laboral de la mujer.



Con respecto al trabajo a tiempo parcial, los datos del Instituto Nacional de Estadística exponen que, en el año 2019, mientras que 748.200 hombres tenían un contrato a tiempo parcial, el número de mujeres con ese tipo de contratos ascendía a la cifra de 2.148.300. Otra de las formas de trabajo precario es la temporalidad en el empleo, aunque esta también se da en los hombres, un mayor porcentaje de mujeres son las que ocupan este tipo de contratos laborales, pues concreta-

1 Domingo Herreras, María Helena. La incorporación de la mujer al mundo laboral en perspectiva histórica. México: Universidad de Valladolid: Facultad de ciencias económicas y empresariales, junio del 2021. Págs. 27-32

mente en el año 2019, según los datos extraídos del INE podemos observar que un 25,4% de los hombres tenían un contrato temporal, frente a un 27,2% del total de las mujeres. Finalmente concluir que la parcialidad unida a la temporalidad afecta nuevamente en mayor medida a mujeres que a hombres, dado que éstos a la hora de encontrar empleo, aunque sea temporal será en su mayoría a tiempo completo. Por ejemplo, en el año 2014, se percibe como la parcialidad en las mujeres llega al 11,7%, mientras que únicamente un 4,2% de los hombres tienen trabajos a tiempo parcial. Es decir, el porcentaje de mujeres ubicadas en trabajos a tiempo parcial casi triplica al de hombres.

La concentración de las mujeres y los hombres en diferentes ocupaciones es evidente, además, constituye uno de los campos más significativos en los que se manifiesta la desigualdad de género en el mercado de trabajo. A pesar de que los puestos de trabajo ocupados mayoritariamente por mujeres son la enseñanza, la sanidad, la hostelería y las actividades administrativas, mientras que los hombres están ocupando los puestos relacionados con la construcción, profesiones técnicas e industriales, el mercado laboral no está cerrado para unos ni para otros.

Este término hace referencia a la barrera invisible la cual impide a las mujeres acceder a altos cargos o puestos de responsabilidad dentro de las empresas. La primera aparición de esta expresión tuvo lugar en 1986 en un artículo publicado por el periódico Wall Street Journal (siendo su traducción inglesa: glass ceiling). Han pasado ya más de treinta años y, aunque esta situación ha mejorado, todavía está presente en nuestra sociedad.

Las principales causas del techo de cristal son: Roles de género tradicionalmente atribuidos a la mujer: cuidado del hogar y de los hijos. Creencia de que los hombres se implican más que las mujeres en la empresa. Una cultura empresarial predominantemente masculinizada: se considera que los hombres poseen características asociadas al éxito en la gestión y liderazgo. Prejuicios socioculturales como pensar que las mujeres no están hechas para puestos de liderazgo.

A partir del comparativos entre hombres y mujeres en puestos de dirección podemos observar que el techo de cristal sigue siendo un fenómeno presente en nuestra sociedad, siendo un porcentaje mucho mayor de hombres directivos que de mujeres.

Como término opuesto encontramos el conocido como techo de cemento, este concepto hace referencia a las barreras autoimpuestas por las mujeres, al rechazar cualquier promoción laboral a puestos directivos debido a la no compatibilización con su vida familiar, es decir, debido a cuestiones personales, donde ellas mismas optan por dar prioridad al cuidado de sus hijos.

En este último apartado del Trabajo de Fin de Grado se expondrán las conclusiones llegadas a partir de la elaboración del mismo.



En el mercado laboral español han tenido lugar importantes cambios en cuanto a la situación laboral de la mujer, nuestra sociedad tiende hacia la completa igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral y la legislación es clara en este aspecto, pues denuncia cualquier forma de discriminación surgida en su seno. A lo largo de este trabajo se ha podido comprobar que paliar la desigualdad real es un proceso que no se puede conseguir de un día para otro, y que está en constante evolución.

Consecuencia directa de esta situación es la elección que debía hacer la mujer entre su vida personal y laboral, fruto de los roles culturales que la situaban como responsable de las tareas domésticas del hogar. A pesar del cambio de mentalidad que se experimentó en nuestra sociedad en el S.XX y que a día de hoy sigue propagándose, ha sido necesario impulsar desde los gobiernos medidas que permitan avanzar en la eliminación de los obstáculos ya comentados, para conseguir una sociedad más justa y que la igualdad de género sea efectiva.

Finalmente, cabe mencionar los estudios efectuados por la ONU Mujeres evidenciando que la igualdad de hombres y mujeres y la incorporación de estas en todos los niveles son un bien negocio para las empresas ya que el 64% de ellas representan las decisiones de compra y su creatividad, visión y gestión han comprobado ser benéficas y generar buenos resultados para las compañías.