Cambios de rol de la mujer, sus avances y desigualdades



PAN Acción por México



PAN Acción por México

Ismael Maldonado Maldonado.
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 evolución histórica de la igualdad en México.....8
2 La generación femenina y el cambio social, 1950-2000.....22
3 El avance de los derechos de la mujer en el Siglo XX.....28
4 Efectos de la paridad de género en la legislatura mexicana: avances y retos para la igualdad.....31
5 El género como construcción social y como concepto científico.....38
6 Análisis sobre desigualdades de género en la sociedad actual.....44
7 Cambios y continuidades en las desigualdades de género.....52
8 Desigualdad de género y cambios sociodemográficos en México.....62
9 Dificulades para el avance de las mujeres: diferentes sociológicas.....71
10 La importancia de conocer las desigualdades que se generan.....78
11 Avances en las prácticas de igualdad de género.....83
12 Desigualdades de género en el contexto mexicano.....91
13 El papel económico y social de la jefa de la familia en México.....97
14 Una década de cambios hacia la igualdad de género: avances y desafíos.....105
15 El género en la economía.....110

Introducción

A pesar del importante avance que sea tenido con respecto a los derechos humanos en México, todavía se cuenta con la desigualdad de género en varias partes de la sociedad, como: en lo económico, en la justicia y en la política, por lo cual, las oportunidades de las mujeres, hace que sus derechos no se lleven a cabo con plenitud.

Esta desigualdad y discriminación, se venia dando más en la participación política, y no debería ser así, ya que porque es una parte importante para el avance en la desigualdad de nuestro país. Durante mucho tiempo, las mujeres tuvieron que soportar la desigualdad, sobre todo en el mercado laboral.

Es necesario estudiar: los “Cambios de rol de la mujer, sus avances y desigualdades”, porque se puede deducir que en ningún país se puede afirmar que tenga una verdadera equidad de género, en este Siglo XXI, es un reto cada vez más importante, que en México pueda tener una igualdad para las mujeres, que como sabemos las mujeres han luchado por tener una equidad y unos derechos humanos.

Las desigualdades de las mujeres, estan reflejadas en los movimientos, que han llevado acabó, y no se a podido dimensionar su gran esfuerzo que tuvieron que hacer para desaparecer la desigualdad, pero, en México en los últimos años si a tenido un crecimiento en los avances y en las desigualdades de la mujer, los cuales han permitido mostrar el progreso que han tenido en la política y en la economía de nuestro país.

Prólogo

La construcción en los “Cambios de rol de la mujer, sus avances y desigualdades, se establecen y se basan en todas las esferas de la vida, provocando muchas inquietudes. Por esto es necesario poder medirlas y tratar de tener alternativas políticas, que ayuden a resolver el problema. Si bien es necesario seguir los pasos para que el avance se vaya consolidando cada día, y establezca una democracia.

Y es en ese sentido, en la participación ciudadana, que debemos tener una revisión, para comprender si todavía aun siguen estando vigentes y una actualidad en esta época, por esto es impotente hacer una revisión histórica a los avances y al papel de la mujer, para seguir fortaleciendo los valores que harán posible que el sistema político mexicano se refuerce cada día más en la sociedad, por que ella recae la responsabilidades del ejercicio ciudadano, que es su participación y su decisión en la elecciones y el gobierno mexicano.

Es de mucha importancia que se continue avanzando, en el rol de la mujer, porque tambien ellas participan en el debate político y forman parte de los cambios y van poniendo las bases del México del Siglo XXI, permitiendo la mejor decisión a nivel político y económico del país.

Por último, la participación de la mujer en el mercado laboral, en la política y en la sociedad, atrae las practicas de desigualdad, esto traerá consecuencias negativas para las mujeres y para la ciudadanía, porque esta desigualdad para a ser un problema social para el gobierno y para México.

La Evolución Histórica de la Igualdad en México

Ricardo Ruiz Carbonell[1]

El proceso histórico-legislativo de emancipación de las mujeres mexicanas ha sido un estadio continuo, con tímidos avances y retrocesos que configuran el estudio de la historia de las mujeres en México como un elemento fundamental para construir una nueva historia que no excluya a un colectivo que representa más del 51% del total de la población; y ya en la propia evolución histórica de las mujeres en México se mezclan dos sustratos diferentes, por un lado, el elemento de valor de la cultura indígena, con sus diversidades sectoriales y geográficas y, lo que ha supuesto la cultura española en el proceso de conquista y colonización.

Pero los avances acaecidos en materia de igualdad entre mujeres y hombres en México en siglos pasados fueron prácticamente inexistentes, y tan sólo hechos aislados remiten interés para propiciar la igualdad entre los sexos, resaltando que, en la época del Imperio y la Reforma, durante el periodo de discusiones de la Constitución, Ignacio Ramírez, el Nigromante, propuso la concesión a la mujer de los mismos derechos que a los hombres, pero fue desestimado.

Posteriormente, el 23 de julio de 1859, Benito Juárez promulgó la Ley Matrimonial Civil que arrancó a la Iglesia el control de los actos del estado civil, pero se mantuvieron aspectos que impidieron avances para el establecimiento del derecho de igualdad, como fueron las normas establecidas dentro de la moral burguesa imperante, la obligación de cohabitación, la lectura de la Epístola de Melchor Ocampo donde se mantenía la diferencia entre hombre y mujer, con un papel asignado a ésta de sierva y débil, difundiéndose la costumbre de añadir a los apellidos de la contrayente el del esposo precedido por un “de”, costumbre aún bastante generalizada en la actualidad.

Durante la época del Porfiriato, pese a los escasos progresos acaecidos, destacan en el campo educativo, la publicación el 28 de febrero de 1878 del Reglamento para las escuelas primarias y secundarias de niñas, anterior al de niños, del 12 de febrero de 1879, aunque el analfabetismo, en especial el femenino, superaba el 70% de la población.

Pero la “visibilidad” de las mujeres en la historia de México, es decir, su presencia y protagonismo, han sido factores integrantes de la evolución histórica desde la lucha por la Independencia, la construcción de un Estado nacional o la Revolución de 1910, sin olvidar la presencia de la Iglesia Católica como institución con férrea ideología patriarcal y muy influyente en las mujeres mexicanas.

Ya en el pasado siglo —y en concreto en el periodo de la Revolución—, igualmente fueron invisibles los avances producidos, y de esta forma en 1915, Venustiano Carranza inició un nuevo orden político y algunos dirigentes constitucionalistas y el feminismo de corte liberal consideraron que el espíritu de regeneración social tendría que abarcar también la condición de las mujeres, aunque el carácter feminista de cada proyecto varió según la ideología del/a promotor/a y las personas participantes, la región del país y el momento histórico, destacando que ya iniciada la Revolución se convocó, el 28 de octubre de 1915, al Primer Congreso Feminista, teniendo como sede al estado de Yucatán.

En 1916, Hermila Galindo presentó la demanda del sufragio femenino ante el Congreso Constituyente, que no fue prácticamente discutido, negándose el voto a las mujeres, bajo el argumento de su supuesta incapacidad, su falta de preparación, el ser fácilmente influenciables por el clero, etcétera; sin embargo, sí se les reconocieron algunos derechos de ciudadanía como ocupar cargos o comisiones públicas, asociarse con fines políticos, el derecho de petición e, incluso, la posibilidad de tomar armas en defensa de la República. Galindo planteaba que los procesos de regeneración y participación social que la Revolución llevaba implícitos tenían que extenderse también a las mujeres mexicanas.

Más tarde, mediante la Constitución del 31 de enero de 1917, se plasmó la negativa al sufragio femenino, bajo los argumentos de los diputados de las Cortes Constituyentes, que eran todos varones, de la supuesta incapacidad de las mujeres para ejercer este derecho responsablemente, aunque se produjeron algunos avances como la igualdad salarial y algunos elementos de protección a la maternidad de las mujeres trabajadoras. La Ley Electoral de 1918 recogió que sólo los

1 Ruiz Carbonell, Ricardo. La evolución histórica de la igualdad en México. En: Derechos Humanos: Temas y problemas. Universidad Nacional Autónoma de México. Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2010. Págs. 69-136

hombres tenían derecho al voto, y en el artículo 130 se declaraba que el matrimonio era un contrato civil y, por tanto, quedaba fuera de la jurisdicción eclesiástica, aunque la Constitución reconocía, sin embargo, los derechos antes citados.

La igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito familiar también tuvo modificaciones, y así el 12 de abril de 1917 se expidió la nueva Ley de Relaciones Familiares, autónoma del Código Civil, que se mantuvo vigente hasta 1932, y en la que se reflejaron algunos preceptos dirigidos a la equiparación, aumentando el papel de las mujeres como esposas y madres, aunque se regulaba la coautoridad del marido y de la mujer dentro del hogar, donde ambos decidían de común acuerdo la educación, el establecimiento y la administración de los bienes de los hijos e hijas y donde las mujeres casadas podían disponer y administrar sus bienes propios, al igual que comparecer y defenderse en un juicio y establecer un domicilio diferente del marido, legalizándose el divorcio y haciéndose obligatoria la educación de las mujeres a las tareas domésticas y al cuidado de los hijos. En este periodo algunas candidatas habían sido lanzadas a puestos de elección popular en desafío a la legislación imperante —como es el caso de la propia Hermila Galindo en un distrito de la Ciudad de México, pero el Colegio Electoral no reconoció su triunfo—.

Durante el gobierno de Felipe Carrillo Puerto en Yucatán, entre 1922 y 1924 se produjeron los mayores logros antes de la concesión definitiva del voto, en especial a través de las denominadas ligas, entre las que destaca la celebración del Primer Congreso Nacional Feminista, en mayo de 1923, convocado por la Sección Mexicana de la Liga Panamericana de Mujeres, y entre sus frutos sobresale que el entonces gobernador de San Luis Potosí expidió un decreto mediante el cual “se concedía” a las mujeres de ese estado el derecho a votar y a presentarse como candidatas en las elecciones municipales, y dos años más tarde idénticos derechos se obtuvieron para las mujeres chiapanecas, al establecerse en 1925 el derecho al voto femenino para las elecciones a diversos municipios de dicha entidad federativa.



En el mismo año de 1925, en el Congreso de la Liga de Mujeres Ibéricas e Hispanoamericanas continuaron los bloqueos contra las mujeres, y así, la socialista Elvia Carrillo Puerto, en 1926, junto con Herminia Barrón, se presentaron a candidatas en San Luis Potosí, no siendo reconocido el triunfo de la primera por el Colegio Electoral.

En 1928, siendo presidente Plutarco Elías Calles se promulgó el Código Civil del Distrito Federal, donde se incorporó el espíritu de la Ley de Relaciones Familiares de 1917, mismo que entró en vigor el 1o. de octubre de 1932, y que era una copia del francés que supuso un logro en algunos aspectos, aunque éstos fueron insuficientes. Y en 1934 se reformó el artículo 30 de la Constitución referido a diversos aspectos que incidían en la nacionalidad, y durante esa época se llevó a cabo un intenso movimiento asociativo femenino, y en este entorno, en 1935 grupos de mujeres comunistas y otras militantes al Partido Nacional Revolucionario, equivalente al actual Partido Revolucionario Institucional, fundaron el Frente Único Pro Derechos de la Mujer, destacando que en 1937 la comunista Refugio García se presentó en los plebiscitos internos del PNR en Uruapan, Michoacán, y también Soledad Orozco en León, Guanajuato, aunque sólo se reconoció el triunfo de la segunda.

En 1937, Lázaro Cárdenas presentó una iniciativa para la concesión del voto, que aunque fue aprobada por las dos Cámaras, nunca concluyó su declaratoria formal por irregularidad de procedimiento, lo que motivó un mayor impulso asociativo; es hasta 1940 cuando se puede hablar de la finalización del periodo de reconstrucción e institucionalización de la Revolución, en un momento de desarrollo en consonancia con el que se estaba produciendo en el resto de los países después de la II Guerra Mundial, época en la que tanto el Comité Nacional Femenil como la Alianza Nacional Femenina, compuesto por mujeres de las grandes organizaciones corporativas,[23] coadyuvaron para que los derechos humanos de las mujeres mexicanas fuesen reconocidos.

En los años siguientes el tema del sufragio femenino no aparece como un elemento central de la vida política, destacando como hecho aislado que en 1947, bajo la presidencia de Alemán, en pleno desarrollo económico, se reformó el artículo 115 de la Constitución para reconocer el sufragio parcial de las mujeres en las elecciones municipales, mientras que el asociacionismo femenino continuó reclamando los derechos que les eran negados a las mujeres durante los últimos años de la década de los años 40 y los inicios de los 50, siendo los puntos más controvertidos el derecho a la educación, al trabajo, aquéllos derivados del ámbito familiar y, por supuesto, el derecho al voto, importante asignatura pendiente y que tuvo su reconocimiento el 17 de octubre de 1953, a través de la reforma del artículo 34 constitucional, por el que eran ciudadanos/as todos/as los/as mexicanos/as mayores de edad y con un modo honesto de vivir; ahora referido tanto a los varones como a las mujeres, siendo en 1954 cuando por vez primera las mujeres mexicanas pudieron votar en unas elecciones federales.

Tras unos años de intentos encaminados a avanzar en igualdad legal entre mujeres y hombres, en 1969 con Gustavo Díaz Ordaz al frente del Gobierno de México, se modificó el artículo 30, que ya había sido reformado en 1934, reconociendo la transmisión de nacionalidad por la madre mexicana, e igualmente se estableció, sin distinción alguna, la mayoría de edad y la titularidad del sufragio a los 18 años sin reparar el estado civil, siendo en esa época cuando se inician cambios respecto a los índices relativos a la caracterización de la población femenina mexicana, cambiando sustancialmente desde las tasas demográficas hasta la participación laboral y política de las mujeres.

Ya en la década de los años 70, en concreto el 27 de diciembre de 1974, el Congreso Mexicano aprobó dos decretos que incidían en la igualdad jurídica de la mujer y que se empezaron a aplicar el último día del año, justo antes de empezar el año clave de 1975 del que la Ciudad de México iba a ser sede de los actos.

En este momento histórico es cuando se inicia a nivel mundial el camino hacia el logro del principio de igualdad real, siendo de vital importancia las convenciones, tratados, pactos, cumbres, declaraciones, etcétera, realizados con el fin de lograr el respeto de los derechos humanos y, en especial, que los principios de igualdad y no discriminación se vean reconocidos. En este orden de ideas, cabe citar primeramente la Carta de las Naciones Unidas, que es el primer instrumento que refleja diversas medidas dirigidas a procurar la igualdad, así como la no discriminación por razón de sexo, misma que se puede considerar como el principio de la internacionalización de los Derechos Humanos. Por ello, la promulgación de dicho instrumento es fundamental para reconocer que la igualdad y los derechos inherentes al ser humano, sin distinción de sexo, son la base de la libertad, la justicia y la paz en el mundo, todo ello contemplado en su Preámbulo al reafirmar la fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana, en la igualdad de derechos de hombres y mujeres y de las naciones grandes y pequeñas, destacando que dicho instrumento, no sólo refleja estos principios entre particulares, sino que también insta a los gobiernos al logro del mismo, y así, el artículo 55 de la Carta establece que en el ánimo de propiciar con-

diciones estables y concordes entre las naciones, se fijan determinados aspectos para promover el principio de igualdad, por lo que es un instrumento innovador para la fecha de su promulgación, si bien, el lenguaje utilizado no contemplaba en ninguno de sus puntos un uso no sexista.

Años después, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, significó, y sigue siendo, un referente en cuanto al reconocimiento y aplicación del principio de igualdad y así ya, en su preámbulo, se considera que la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana. La igualdad entre hombres y mujeres se refleja, de forma más explícita, en su artículo 2.1 que, tal vez, sea el inicio de la incorporación en los textos del principio de igualdad, reafirmándose en el artículo 7o. en especial la protección por motivos de discriminación en cualquiera de sus formas. Resalta, también lo previsto en el 16.1, al reconocer la igualdad por razón de sexo en el ámbito familiar, otro de los artículos que refleja la igualdad como un valor a establecer es el 25.1, al prever las coberturas de índole socio-familiar a cualquier persona, con la finalidad de obtener los niveles básicos de bienestar de salud, entendiendo la misma como un estado pleno de bienestar físico, mental y social.

La Declaración de los Derechos Humanos —pese a marcar un avance significativo en la materia y propiciar una "teórica" igualdad entre mujeres y hombres, al contemplar reiteradamente ciertos derechos bajo el rubro de "personas", no excluyendo así explícitamente al colectivo de las mujeres—, tampoco utiliza un lenguaje incluyente para las mismas, por lo que dado que la redacción utilizada tiene múltiples connotaciones sexistas, tal vez "apropiado" o "justificable" en la época, pues al definir los derechos humanos de las personas, toma como base el término genérico "hombre", no considerando a la mujer ni como ser individual, ni con las especificidades que le caracterizan.

Destaca en la región la creación de la Organización de Estados Americanos (OEA) en 1948, con participación de México, que incluyó también en su carta fundacional la igualdad de derechos de hombres y mujeres, así como la plasmación de esta declaración en la Conferencia de Bogotá de este mismo año en que se dieron a la luz pública las convenciones sobre Derechos Civiles de la Mujer y la de Derechos Políticos.

En otro orden de ideas, y como ya se había establecido en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, toda persona tiene derecho a participar en el gobierno de su país, por lo que la igualdad en la adopción de decisiones políticas ejerce un poder de intercesión sin el cual es poco probable que resulte viable la integración real de la igualdad en la formulación de políticas gubernamentales, y así, si se pretende alcanzar la plena y efectiva igualdad entre hombres y mujeres, una de las vías para su consecución debe de ser la mayor incorporación de las mujeres en la vida política; para ello fue transcendental la Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer de 1952, que recoge la voluntad por parte de los gobiernos firmantes de contemplar el deseo de igualar la condición del hombre y la mujer en el disfrute y ejercicio de los derechos políticos, siendo varios los artículos que lo señalan, entre ellos, el 1o., 2o. y 3o., por lo que la mencionada Convención supuso un importante paso en el reconocimiento de los derechos políticos de las mujeres, pero hay que evidenciar que diversos factores de índole social han impedido que tales avances se vean reflejados en un marco de verdadera igualdad.

A su vez, y en conexión con las políticas encaminadas a desterrar los tradicionales roles asentados históricamente en los que las mujeres tenían asignadas exclusivamente las funciones domésticas, y al amparo de la progresiva incorporación de las mismas al mundo del trabajo remunerado, respecto a poder conciliar la vida laboral con la familiar y personal, se han dictado varios convenios por parte de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). De entre todos ellos, resalta el Convenio número 100, relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina, por un trabajo de igual valor, de fecha 29 de junio de 1951, resaltando entre los artículos de mayor incidencia el 2.1, así como el 3o., que en miras a paliar las diferencias que existen entre el salario de dos personas que realizan similar trabajo, recoge que esas diferencias de remuneración nunca podrán ser por motivos de sexo, dado que deberán de ser productos de evaluaciones objetivas del trabajo desempeñado.

Significativo es el Convenio número 111, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, de 25 de junio de 1958, aprobado en la 42 reunión de la OIT, destacando especialmente el apartado 3, que señala a las autoridades que están obligadas a realizar acciones dirigidas a la eliminación de la discriminación en el empleo y el fomento de una cultura de respeto al principio de

igualdad. También es de suma importancia el Convenio número 156, sobre igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores, trabajadoras y responsabilidades familiares, de 23 de junio de 1985, en el que se analiza la situación real de aquellas personas que ven limitadas sus posibilidades de lograr un empleo remunerado digno y permanente debido a sus responsabilidades familiares, problema que se ubica con la división sexual del trabajo y los diversos roles que la sociedad asigna a hombres y mujeres, puesto que la transmisión de roles a través de la cultura ha entrañado "desigualdad", pero además esta desproporción viene impregnada por el dominio de un sexo sobre el otro, pues los roles masculinos comprenden estereotipos de "mando", "dominio", "uso de fuerza", "agresividad", "inhibición de la expresión de sentimientos de ternura", etcétera y, por el contrario, los roles femeninos se componen de estereotipos como "pasividad", "ternura", "debilidad física", "dependencia", "sumisión", etcétera.

A su vez, destaca el Convenio 183, sobre la protección de la maternidad, de 15 de junio de 2000, aprobado en la 88 reunión de la OIT, enfocado a la cobertura de las mujeres trabajadoras y madres, durante y después del nacimiento del hijo o hija, que aborda diferentes temas relacionados con la maternidad y, entre otros, la protección de la salud de la madre y de sus descendientes, la licencia de maternidad, los permisos en caso de enfermedad o de complicaciones en el embarazo, las prestaciones y las coberturas de empleo y la no discriminación.

En materia de relaciones personales y respecto a la edad para poder contraer matrimonio, destaca la Convención sobre el consentimiento para el matrimonio, la edad mínima para contraer matrimonio y el registro de los matrimonios, que fue abierta y ratificada por la Asamblea General de Naciones Unidas, mediante resolución 1763 A (XVII), en fecha 7 de noviembre de 1962 y que, probablemente, fue el resultado de lo plasmado en el artículo 126 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Tanto el Pacto internacional de derechos civiles y políticos como el Pacto internacional de los derechos económicos, sociales y culturales, han significado otro avance en materia de igualdad y no discriminación. En cuanto a los derechos civiles y políticos son diversos los artículos que procuran la igualdad entre mujeres y hombres, si bien se sigue perpetuando un lenguaje masculino, puesto que son varias las ocasiones en que se refiere al varón exclusivamente, con omisión de la mujer. De entre todos ellos resalta el artículo 2o. que establece el término "individuos", utilizando un lenguaje masculino, si bien se regula la no distinción por razón de sexo, sin especificación alguna. Igualmente, el artículo 3o. aboga por el logro de la plena igualdad, así como el 14.1, en cuanto al acceso de toda persona a la procuración de la justicia, mientras que los artículos 16 y 18.1, desde la concepción del ser humano y de la persona, recogen la igualdad de derechos, al establecer, respectivamente, que "todo ser humano tiene derecho, en todas partes, al reconocimiento de su personalidad jurídica" y que "toda persona tiene derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión".

En el entorno familiar también se contemplan diferentes situaciones que regulan la igualdad entre mujeres y hombres, así como la protección al/la niño/a; así pues, los artículos 23.2, en el que "se reconoce el derecho del hombre y de la mujer a contraer matrimonio", y el 24.1, que en similares términos al artículo 2o. del mismo instrumento señala que ningún/a menor podrá ser discriminado/a por diferentes condiciones, entre ellas, el sexo. A su vez, el artículo 26, desde una perspectiva genérica, refiere que "todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley", destacando que el Comité de Derechos Humanos creado por el propio Pacto ha insistido que este artículo debe ser interpretado ampliamente y debe incluir en el mandato de no discriminación, otros derechos y libertades.

Por su parte, el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales contempla en su articulado preceptos que, de una u otra forma, inciden en el derecho a la igualdad y no discriminación; en este sentido, la cláusula de no discriminación por razón de sexo con carácter general se ve reflejada en el artículo 2o., y dentro del ámbito familiar, en el artículo 10 se regulan criterios tendentes a la no discriminación e igualdad entre los cónyuges, sobre la base de que la familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad.

En este Pacto se observa que son varios los aspectos en los que se avanza a una igualdad formal entre mujeres y hombres, si bien, y en función de la época de su publicación, se atisban factores no acordes a la actual realidad social, como es el hecho de no contemplar a las denominadas familias monoparentales, agregadas o las llamadas uniones libres o de hecho cualquiera que sea la forma de su constitución, a la vez que mantiene la utilización de un lenguaje sexista y

androcéntrico. Por otra parte, destaca la protección dirigida hacia los colectivos de la infancia y de la juventud y, probablemente, el Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales sea el inicio de una serie de reconocimientos y garantías enfocadas a los/as menores y que ha tenido, hasta la fecha, su punto más álgido en la Convención sobre los Derechos del Niño.

Desde otra óptica, y considerando que la violencia machista es la mayor y más exacerbada forma de generar desigualdades, cuya repercusión se transmite en todos los órdenes de la vida civil, destaca otro instrumento para el logro de la igualdad que es la Declaración sobre la eliminación de la discriminación sobre la mujer. De su contenido se desprende que la violencia contra la mujer infringe, y a la vez deteriora o anula, el aprovechamiento de la mujer de sus derechos humanos y libertades fundamentales y se preocupa por la demorada falta de protección y promoción de esos derechos, consecuencia de la marcada desigualdad por razón de género, por lo que se percibe de su análisis una mayor regulación y prospección en relación con los principios de igualdad y no discriminación por razón de sexo que los anteriores instrumentos.

De lo que no hay duda alguna es que el asociacionismo femenino ha sido el verdadero motor que ha impulsado las grandes luchas y reivindicaciones por parte de las mujeres para desterrar la situación de perjuicios y sumisión de la que históricamente han sido objeto, y por ello las conferencias mundiales realizadas en las tres últimas décadas han supuesto un verdadero avance en el intento de consolidar la plena igualdad entre los géneros. La influencia de todos estos instrumentos han significado un enorme impacto en México, resaltando, en un momento inicial, la Primera conferencia mundial de la Ciudad de México, celebrada en 1975, encaminada al reconocimiento de los derechos humanos de las mujeres y al intento por lograr una igualdad real con los varones, siendo su eje central la condición jurídica y social de la mujer, que fue convocada por la Asamblea General de las Naciones Unidas con el fin de identificar los tres objetivos que se convertirían en la base de la labor de la más alta instancia internacional en beneficio de la mujer, es decir, la igualdad plena de género y la eliminación de la discriminación por motivos de género, la integración y plena participación de la mujer en el desarrollo y la contribución cada vez mayor al fortalecimiento de la paz mundial. Los resultados de la Conferencia fueron, entre otros, la aprobación de un plan de acción mundial en el que se establecían las directrices que debían seguir los gobiernos y la comunidad internacional en los diez años siguientes para alcanzar los objetivos fundamentales establecidos por la Asamblea General, fijándose unos logros a mediano plazo, en concreto el año 1980, entre los que se encontraban la planificación de la familia, y también se exhortó a los gobiernos a que formulasen estrategias nacionales y estableciesen metas y prioridades en sus esfuerzos para fomentar la participación equitativa de la mujer.

La celebración de dicha Conferencia mundial reafirmó en el Sistema de Naciones Unidas, la Subdivisión para el Adelanto de la Mujer, dando lugar a la creación del Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación para la Promoción de la Mujer (INSTRAW) y, en 1976, el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM), con el objetivo de proporcionar el marco institucional para la investigación, capacitación y las actividades operacionales en la esfera de la mujer y el desarrollo.

Entre las peculiaridades de dicha Conferencia se encuentran la gran diversidad de opiniones, ideologías y diferencias surgidas entre las mismas mujeres, expresión de las realidades económicas y políticas de la época, puesto que las mujeres de los países del bloque del Este estaban interesadas en el establecimiento de la paz; las mujeres de Occidente fomentaban la cultura de la igualdad, y las de los países en situación de pobreza tenían como prioridad básica el desarrollo.

Las feministas mexicanas crearon, a raíz de los actos de 1975, un Centro de Documentación de la Mujer, desaparecido en 1977, para otra vez crearse de nuevo en 1981, pero dentro del Programa de la mujer del Consejo Nacional de Población dependiente de la Secretaría de Población, que se mantuvo hasta desaparecer el Programa en 1983.

En el periodo comprendido entre la primera y la segunda conferencia mundial se alcanzó un importante avance, dado que en el año de 1979, en concreto el 18 de diciembre, se aprobó por parte de la Asamblea General de Naciones Unidas, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, que ha sido considerada la carta magna en cuanto al reconocimiento de los derechos de las mujeres, y consecuentemente, el paso más importante hacia el logro de la igualdad y no discriminación por razón de sexo.

En 1980 se llevó a cabo la Segunda conferencia mundial sobre mujeres, celebrada en Co-

penhague, y pese a los progresos obtenidos se produjo un reconocimiento casi generalizado de que estaban comenzando a surgir señales de disparidad entre los derechos garantizados y la capacidad de la mujer para ejercer esos derechos. Para abordar esa inquietud se establecieron tres esferas con objetivos precisos, que eran la igualdad de acceso a la educación, las oportunidades de empleo y el establecimiento de servicios adecuados de atención de la salud, con la finalidad de alcanzar las amplias metas de "igualdad, desarrollo y paz", determinadas por la Conferencia de México.

La clausura de la citada Conferencia tuvo como compromisos a corto y mediano plazo, la aprobación de un programa de acción en el que se contemplaban algunos factores tendentes a resaltar la discrepancia entre los derechos jurídicos y la habilidad de la mujer para ejercer esos derechos, entre los que destacan la falta de participación adecuada del hombre en el mejoramiento del papel de la mujer en la sociedad, una voluntad política insuficiente, la falta de reconocimiento del valor de las contribuciones de la mujer a la sociedad, los insuficientes servicios para apoyar el papel de la mujer en la vida nacional, la falta de recursos financieros y la falta de sensibilización entre las propias mujeres respecto a las oportunidades disponibles.

El asociacionismo, una vez más, fue precursor de muchos de los logros obtenidos en materia de igualdad y de no discriminación entre los géneros, y de esta forma ya en 1981 se empezaron a celebrar en la región los llamados Encuentros Feministas Latinoamericanos y del Caribe, teniendo lugar el primero de ellos en la ciudad de Bogotá, Colombia, con una posterior resonancia mundial, dado que tras él se proclamó el 25 de noviembre como fecha conmemorativa del Día Internacional de la No Violencia contra la Mujer, celebrando una fecha para la reflexión.

En el transcurso comprendido entre 1975 y 1985, el movimiento asociativo en favor de la igualdad entre los géneros alcanzó su mayor reconocimiento al culminar con la convocatoria, a escala mundial y auspiciada por Naciones Unidas, de la Tercera conferencia mundial para el examen y la evaluación de los logros del decenio de las Naciones Unidas para la mujer: igualdad, desarrollo y paz, celebrada en Nairobi, Kenya, pero a pesar del apoyo de instancias internacionales, una vez más tuvieron que ser las organizaciones no gubernamentales las que reclamasen públicamente la necesidad de adoptar todo tipo de acciones y medidas que facilitasen la igualdad entre mujeres y hombres. Entre los logros conseguidos en esta conferencia, resalta su consideración, por gran parte del sector especializado, como "el nacimiento del feminismo a escala mundial",[60] y, tal vez, en razón a ello se establecieron las denominadas Estrategias de Nairobi, orientadas hacia el futuro para el adelanto de la mujer hasta el año 2000, que fue aprobada por 157 gobiernos participantes, y en la que se reconocieron algunos aspectos de denuncia, entre ellos que la participación de la mujer en la adopción de decisiones y la gestión de los asuntos humanos no sólo constituía un derecho legítimo, sino que se trataba de una necesidad social y política que debía de incorporarse en todas las instituciones de la sociedad, aunque las recomendaciones más generalizadas continuaron girando en torno a ejes relacionados con el empleo, la salud, la educación, los servicios sociales, la industria, las ciencias, las comunicaciones, el medio ambiente, los conflictos armados, la violencia, la familia, etcétera. La conferencia de Nairobi introdujo un enfoque más amplio hacia la igualdad de la mujer, puesto que lejos de ser una cuestión aislada, abarcaba una esfera mayor de la actividad humana.

Finalizando la década de los años de 1980, y consciente de que las desigualdades y discriminaciones entre los géneros surgen desde el mismo momento del nacimiento de las personas, siendo la infancia el colectivo en donde se suscitan los primeros brotes de disparidad entre los y las menores, se promulgó la Convención sobre los derechos del niño de 1989,[61] que contempla diversos artículos que evidencian la necesidad de fomentar una cultura igualitaria entre niños y niñas al amparo del principio del interés del menor; al respecto hasta la fecha los indicadores que se disponen demuestran que en muchos países se discrimina contra la niña desde las primeras fases de la vida, durante toda la niñez y hasta la edad adulta, y así, en algunas partes del mundo el número de hombres excede el de mujeres en un 5%, siendo los motivos de esta disparidad, entre otros, las actitudes y prácticas perjudiciales como la mutilación genital de las mujeres, la preferencia por los hijos varones que se traduce en el infanticidio de las niñas y en la selección del sexo antes del nacimiento, el matrimonio precoz, incluyendo el matrimonio de las niñas, la violencia contra la mujer, la explotación sexual, la discriminación contra la niña en las raciones alimentarias y otras prácticas que afectan a la salud y al bienestar, por lo que, como resultado de ello, menos niñas que niños llegan a la edad adulta.

Pese a los aspectos ventajosos incursos en la Convención, se observa un lenguaje no adecuado, dado que en su enunciado se perpetua la utilización del masculino en el entendido de que el mismo abarca tanto a hombres como a mujeres, por lo que se hace más oportuno la denominación, a título de ejemplo, de Convención sobre los derechos de la niñez, Convención sobre los derechos de la infancia o sobre los derechos del niño, niña y adolescentes, lo cual no excluiría al colectivo femenino infantil, puesto que el lenguaje utilizado es mayoritariamente sexista, al no reflejar las especificidades de la niña.

Aunque su aterrizaje legislativo en México se ha producido ya en la década de los años de 1990, la influencia de todos estos acontecimientos históricos producidos durante más de cuatro décadas significaron poder ser testigos de diversos intentos de construcción de las relaciones entre población, mujer y desarrollo.[63] La influencia internacional motivó en México una mayor incorporación de mujeres al mundo de la educación, una tímida mejora en la salud, y que el movimiento obrero femenino, en especial desde los años 70 y 80, creciese notablemente en relación con el masculino, aunque como ha sido reconocido por expertas, es posible que tanto en ciudades como en la industria y los sectores agrícolas más dinámicos se produjese una subestimación femenina.

Ya iniciada la década de los años de 1990, es notoria la repercusión que tuvieron los compromisos adoptados en la Segunda conferencia mundial de derechos humanos, celebrada en Viena en 1993, y muy especialmente el punto 18, puesto que por vez primera se incluye al colectivo de las mujeres, así como a las niñas en el contexto más amplio de la esfera de los derechos humanos universales, con un reconocimiento expreso al principio de igualdad. Entre los resultados positivos obtenidos a raíz de la Conferencia, destaca, sin lugar a dudas, el reconocimiento de los derechos de las mujeres como parte integrante de los derechos humanos fundamentales, al considerar la violencia contra las mujeres como una violación a sus derechos humanos, lo que implícitamente supuso un avance en la consolidación de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, y para continuar avanzando en el pleno reconocimiento de los derechos humanos de las mujeres, se llevaron a cabo acciones posteriores tendientes a consolidar la igualdad entre los géneros.

Asimismo, en 1993 se promulgó la Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, destacando su artículo 1o., puesto que se adopta el término violencia contra la mujer con una definición que ha sido utilizado hasta nuestros días en múltiples leyes y documentos varios así como el artículo 3o. que señala que la mujer tiene derecho, en condiciones de igualdad, al goce y la protección de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural, civil y de cualquier otra índole.

Otro avance importante se logró a raíz de la Conferencia internacional de población y desarrollo, celebrada en El Cairo, Egipto, en 1994, en la que se propuso eliminar todas las formas discriminatorias contra las mujeres, ayudándolas a establecer y realizar sus derechos, incluidos los relativos a la salud reproductiva y sexual y a eliminar la violencia contra las mujeres. También en el Programa de Acción, y dentro del capítulo IV denominado “Igualdad y equidad entre los sexos y habilitación de la mujer”, se señala que la habilitación de la mujer y el mejoramiento de su condición constituyen en sí un fin de la mayor importancia y son indispensables para lograr el desarrollo sostenible, ya que los objetivos prioritarios son lograr la igualdad y la equidad entre el hombre y la mujer, y permitir que la mujer realice plenamente sus posibilidades; incorporar plenamente a la mujer en el proceso de formulación de políticas y adopción de decisiones y en todos los aspectos de la vida económica, política y cultural, como formuladoras activas de las decisiones y como participantes y beneficiarias activas, y asegurar que todas las mujeres, al igual que los hombres, reciban la educación necesaria para satisfacer sus necesidades humanas básicas y ejercer sus derechos humanos.

En lo que concierne a las familias y sus funciones se recoge que la misma es la unidad básica de la sociedad y que el rápido proceso de los cambios demográficos y socioeconómicos han influido en las modalidades de formación de las familias y en la vida familiar, provocando cambios sustanciales en la composición y en las estructuras de las mismas, aceptando que las ideas tradicionales de las funciones domésticas de los cónyuges no reflejan las realidades y las aspiraciones actuales, dado que cada vez son más las mujeres que en el mundo ocupan empleos remunerados fuera de su casa generando unas relaciones inequitativas con relación a los varones, puesto que son ellas las que realizan la llamada “doble jornada”.

En México, esta realidad fue “aceptada socialmente”, destacando que en ese año y consecuencia de los movimientos campesinos en Chiapas, se produjo la incorporación de mujeres

indígenas al proyecto insurreccional, y sectores importantes de mujeres activistas participaron en el mismo en 1994 en la Convención Nacional Democrática, con diferentes reivindicaciones acerca de la igualdad entre mujeres y hombres.

En 1995, la Cumbre mundial para el desarrollo social, realizada en Copenhague, Dinamarca, recogió —en su programa de acción— la condena firme contra la violencia contra la mujer, reafirmando que la causa principal es la desigualdad en razón de los géneros y que afecta a todos los ámbitos de la vida civil, especialmente al familiar.

Pero, sin duda alguna, la Cuarta conferencia mundial sobre mujeres, llevada a cabo en Beijing, República China, ha supuesto, hasta la fecha, el mayor instrumento de análisis de la actual situación al realizar una evaluación de los logros y fracasos en materia de igualdad entre hombres y mujeres a lo largo de las últimas décadas, así como de la especial incidencia que los actuales fenómenos de pobreza y marginación repercuten en las mujeres. El 15 de septiembre de 1995 fue aprobada la Declaración y la Plataforma de Acción de las Mujeres, surgida de la mencionada Conferencia, y se plasmaron los objetivos estratégicos básicos para una participación de las mujeres en los procesos de desarrollo en condiciones de igualdad con los hombres, siendo el punto de partida los ejes que identifican los temas de especial preocupación para las mujeres en esta década, a la vez que define objetivos estratégicos en torno a ellos y plantea una serie de medidas para alcanzarlos.

La Plataforma de Acción de las Mujeres reconoce que la década de 1985-1995, dominada por un contexto mundial de recesión económica e inestabilidad política, ha sido poco favorable al avance de la igualdad, el desarrollo y la paz, y de este modo, los obstáculos estructurales que impedían el progreso de las mujeres en 1985 no sólo se mantienen, sino que en muchos casos se han visto reforzados y, aunque ha habido avances indiscutibles, los logros han sido muy desiguales, especialmente para las mujeres pobres del Sur y del Norte, para quienes éstos han sido mínimos, al producirse incluso graves retrocesos, destacando el compromiso 15 relativo al principio de igualdad.

Paralelamente, en la Plataforma se clasificaron los problemas de las mujeres del siglo XXI y sus grandes obstáculos para alcanzar la plena igualdad en doce “esferas críticas de especial preocupación”, para las que se aportaron soluciones en forma de objetivos estratégicos, referidas a la creciente carga de pobreza que afecta a las mujeres, la desigualdad de acceso a la educación, la desigualdad en materia de salud, la violencia contra las mujeres, las mujeres en los conflictos armados, la desigualdad en el acceso y participación en las estructuras políticas y económicas, la desigualdad en el ejercicio del poder y la toma de decisiones, los insuficientes mecanismos legales y formales para el progreso de las mujeres, la presencia estereotipada y poco participativa de las mujeres en los medios de comunicación, las mujeres y el medio ambiente y los derechos de las niñas. Todos estos bloques temáticos han sido considerados por México, por lo que se ha producido un amplio dispositivo de programas, acciones y servicios que se espera a mediano plazo logren resultados, aunque hasta la fecha los logros obtenidos no son lo deseados, pues este panorama se observa en prácticamente el resto del mundo.

Cinco años más tarde, entre el 5 y 9 de junio de 2000, la Asamblea General de las Naciones Unidas convocó a un periodo extraordinario de sesiones con la finalidad de examinar el progreso alcanzado en los cinco años transcurridos desde la aprobación de la Plataforma de Acción de Beijing. El documento de conclusiones del examen, conocido como Beijing+5, reflejó novedades importantes, entre ellas el reconocimiento de los impactos negativos de la globalización en las mujeres y la propuesta de asegurar un acceso igualitario a la protección social, así como el reconocimiento del derecho a la herencia y a la propiedad, siendo 64 los países que, tras los avances experimentados, procedieron a modificar su legislación interna y adaptarla a las exigencias establecidas en la Plataforma de Acción, aunque los mismos reconocen que como consecuencia de diversos factores han impedido que se consoliden los objetivos planteados en la Conferencia de Beijing de 1995, entre otros, la obtención de una plena igualdad entre los géneros.

Tras la celebración de la sesión extraordinaria de Beijing+5, se dio otro seguimiento de la Cuarta Conferencia, así como de la misma sesión especial de la Asamblea General, hecho que se produjo con motivo del 49 periodo de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer que tuvo lugar en la ciudad de Nueva York y que es conocida como Beijing+10. La participación de México tanto en Beijing+5 como Beijing+10 ha sido positiva, aunque los resultados obtenidos sean insuficientes para el logro y consolidación de la plena y sustantiva igualdad entre

mujeres y hombres.

En otro sentido —y al reconocer que los flujos migratorios, las guerras y todo tipo de crímenes relacionados con agresiones y genocidios, al igual que aquellos considerados de lesa humanidad producen desestabilizaciones y desestructuraciones en las personas—, el Estatuto de Roma de la Corte Penal Internacional impulsa el reconocimiento de algunos derechos que hasta entonces les habían sido denegados a las mujeres, y como ha sido reconocido en diferentes foros como en la Declaración y el Programa de Acción de Viena aprobados en la Conferencia Mundial de Derechos Humanos de 1993, señala que "las violaciones de los derechos humanos de la mujer en situaciones de conflicto armado constituyen violaciones de los principios fundamentales de los derechos humanos y del derecho humanitario internacional", reafirmándose en los Objetivos Estratégicos y Medidas de la Plataforma de Acción de Beijing, donde en sus puntos 135 y 136 se argumentan las desigualdades que padecen las mujeres en relación con los hombres en conflictos armados, y así, se señala que "aunque hay comunidades enteras que sufren las consecuencias de los conflictos armados y del terrorismo, las mujeres y las niñas se ven particularmente afectadas a causa de su condición en la sociedad y de su sexo", siendo alarmante el punto 136 que proporciona datos relacionados al hecho de que las mujeres y los niños y niñas constituyen el 80% de los millones de personas refugiadas y desplazadas en el mundo.[82] No en vano, en este contexto las mujeres se encuentran en una situación de vulnerabilidad debido básicamente a factores externos y, como Naciones Unidas ha establecido, gran parte de las personas dañadas en conflictos de guerra son del género femenino, puesto que éstas junto con el colectivo de la infancia, son las que en mayor medida padecen los ataques deliberados contra civiles, agudizándose por otros factores como el desplazamiento de poblaciones y el reclutamiento de mujeres, niñas y niños soldados, cuyo hecho resulta una violación al derecho nacional e internacional, lo que produce consecuencias perjudiciales para la igualdad entre los géneros y los derechos humanos de la mujer. Este instrumento, al tipificar la violación, la esclavitud sexual, la prostitución forzada, el embarazo forzado, la esterilización forzada y la violencia sexual como crímenes de guerra, así como los crímenes contra la humanidad, reconoce que son las mujeres las que en mayor medida soportan esta situación.

Tal vez estas declaraciones, convenciones, conferencias, cumbres, etcétera, junto con otras más,[83] han significado una cadena de instrumentos encaminados a lograr la plena igualdad; así como también la eliminación de cualquier atisbo discriminatorio contra un sexo en favor del otro han tenido efectos en diferentes ámbitos de la vida civil y todas ellas han resultado de enorme transcendencia en México.

Los actuales recursos sociales y legales en materia de igualdad en México

Los referentes cercanos en cuanto a implantación de recursos tantos sociales como legales en materia de igualdad entre mujeres y hombres tienen, básicamente, como punto de partida el seguimiento de la Primera Conferencia Mundial celebrada en la capital del país y de la promulgación y ratificación por parte de México de la CEDAW, en donde se iniciaron una serie de acciones tendentes a reducir las brechas tan dispares existentes en materia de igualdad entre los géneros, y por ello, el final de la década de los años 70 y los inicios de los 80 supusieron un auge para el adelanto del logro de la igualad y no violencia, siendo la sociedad civil organizada,[116] y diversos grupos provenientes del feminismo, quienes impulsaron diferentes acciones, partiendo en su primer momento de fomentar la cultura de la denuncia, aunque fueron múltiples los obstáculos encontrados, consecuencia de que, ilógicamente, para el Estado este tipo de conductas debía de pertenecer erróneamente al ámbito privado.

En ese periodo el Sistema de Desarrollo Integral de la Familia (DIF) propició distintas acciones tendentes a lograr la igualdad entre los géneros y la aceptación de que la violencia es un asunto que pertenece al mundo público, aunque abordó el problema con una visión limitada, restringiendo su labor básicamente a la protección e integración de la familia, no profundizando en cuáles son las verdaderas razones que han motivado, y así se sigue en la actualidad, desigualdades, "justificando" a los victimarios, malentendiendo que los mismos son seres con una alta carga de agresividad, la cual se acentúa con factores como el alcohol, las drogas, la pobreza o el desempleo.

En el campo de la investigación, ya en la década de los 80 se produjeron avances, así, en 1984, se creó el Colegio Nacional de Estudios Superiores de Derecho Familiar e, igualmente, los Institutos de Investigaciones Jurídicas y Sociales de la UNAM han venido profundizando en torno a las cuestiones existentes por diferencias de género y las evoluciones histórico-sociales y legales practicadas.

Igualmente, en 1980 se creó el Programa Nacional de Integración de la Mujer al Desarrollo (PRONAM), dentro del Consejo Nacional de Población (CONAPO), que significó un importante avance al proponer un conjunto de iniciativas específicas orientadas a promover el mejoramiento de la condición social de la mujer.

Cinco años después, en 1985 se instaló la Comisión Nacional de la Mujer, adscrita también al CONAPO, y cuyo objetivo fue coordinar las actividades y proyectos sectoriales en la materia, facilitando el desarrollo de proyectos en distintos ámbitos encaminados a propiciar la plena igualdad.

Fruto de la instalación en 1993 del Comité Nacional Coordinador constituido con motivo de la IV Conferencia mundial sobre la mujer que se celebró en Beijing, China, se creó en 1995 el Programa Nacional de la Mujer (PRONAM), para el periodo comprendido entre 1995-2000, y en agosto de 1998 se puso en funcionamiento la Comisión Nacional de la Mujer como órgano desconcentrado de la Secretaría de Gobernación, atribuyéndole competencias y funciones específicas en materia de igualdad entre mujeres y hombres tanto a nivel federal como estatal.

En el plano legal, durante la década de los años 90 del pasado siglo se implantaron las llamadas Leyes de Asistencia y Prevención a la Violencia Familiar, siendo el Distrito Federal la primera entidad federativa que la promulgó, y prácticamente durante la segunda mitad de los años 90, de manera paulatina, se promulgaron en el resto de los estados de la República leyes de similares características.

Pero cuando se realizó una verdadera “motorización” legislativa en relación con la igualdad entre mujeres y hombres ha sido durante el corto tramo que se lleva del presente siglo, y así, primeramente, en el año 2001 fue de notable incidencia la promulgación de la Ley del Instituto Nacional de las Mujeres, con fecha del 12 de enero de 2001. Su objeto prioritario es la promoción y el fomento de las condiciones que posibiliten la no discriminación, la igualdad de oportunidades y de trato entre los géneros, así como el ejercicio pleno de todos los derechos de las mujeres y su participación equitativa en la vida política, cultural, económica y social del país, bajo los criterios de transversalidad, federalismo y fortalecimiento de vínculos con los poderes Legislativo y Judicial, tanto federal como estatal.

Derivados de dicha ley, se implantaron dos programas que tuvieron gran impacto para avanzar en la lucha por la igualdad, que fueron el Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación contra las Mujeres (PROEQUIDAD), siendo sus postulados torales humanismo, equidad y cambio; y el Programa Nacional por una Vida sin Violencia (PRONAVI), en el que se contemplan todas las acciones y las líneas que deben de incidir estratégicamente para prevenir, sancionar y erradicar la violencia en las familias.

En el año 2003 se avanza en el camino para la consolidación entre los géneros, mediante la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, publicada el 11 de junio[122] en consonancia con la obligación del Estado de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas sean reales y efectivas. Desde sus inicios los dos objetivos que se plantearon fueron la elaboración de un diagnóstico sobre la situación del fenómeno de la discriminación en México, y la redacción de un proyecto de ley para combatir todas las formas de discriminación en el país, en la que se incluyera la proyección de un organismo público con competencia específica, además de vigilar el cumplimiento de la ley en la materia y coordinar a las instituciones públicas y privadas en la erradicación de la discriminación y en el fortalecimiento de los grupos más vulnerables.

Esta ley utiliza criterios ya recogidos en diferentes instrumentos internacionales y contempla, al margen del concepto de discriminación,[124] el de xenofobia y antisemitismo, contemplando una serie de medidas positivas y compensatorias a favor de la igualdad de oportunidades, algunas referidas a mujeres, al colectivo de la infancia, las personas mayores de 60 años, aquellas que padecen alguna discapacidad o la población indígena.

A su vez, la ley instituye como novedad el denominado Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), como organismo descentralizado sectorizado a la Secretaría de Gobernación, con personalidad jurídica y patrimonio propios, contando, para el desarrollo de sus atribuciones, con autonomía técnica y de gestión. Desde su creación uno de los puntos de controversia fue si sus funciones eran o no compatibles con la labor que la Comisión Nacional de los Derechos Humanos realiza en relación con el derecho a la no discriminación, lo que se puede resolver fácilmente puesto que el CONAPRED no tiene la limitación de competencia por materia

que la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos impone a través del apartado B del artículo 102, a los organismos de protección de derechos humanos respecto al conocimiento de quejas por violación a derechos humanos cometidos presuntamente por autoridades electorales, por resoluciones de carácter jurisdiccional y por conflictos laborales. Por otra parte, la CNDH únicamente puede conocer de aquellas violaciones de derechos humanos producidas por actos u omisiones de autoridades administrativas de carácter federal y, en su caso, por actos de los particulares que violen derechos humanos cuando éstos hayan sido cometidos con tolerancia o anuencia de algún servidor o servidora de carácter público o autoridad, o cuando éstos se nieguen, sin fundamento, a ejercer las atribuciones que legalmente les correspondan en relación con el carácter de ilícito de tales actos, mientras que el CONAPRED está facultado por la ley de 11 de junio de 2003, para recibir quejas por presuntas conductas discriminatorias de particulares, siendo contemplada la posibilidad de iniciar algún procedimiento de tipo conciliatorio.



También se han venido impulsando distintas acciones para erradicar las desigualdades motivadas por razón de género desde la Cámara de Diputados, resaltando la puesta en funcionamiento del Centro de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la Equidad de Género (CEAMEG), que desde tres áreas coadyuva para el logro de la plena y real igualdad, siendo las mismas, la armonización legislativa, los estudios de la condición socio- política y económica de la mujer y su condición y posición de género, y el desarrollo de sistemas de información y estadística en donde se sistematiza la información y se crean indicadores de género.

El CEAMEG tiene como objetivo prioritario fortalecer el trabajo de los y las diputados/as de manera objetiva, científica e imparcial, brindando información y asesoría sobre temas relacionados con el adelanto de las mujeres y la equidad de género, para que los legisladores puedan adoptar decisiones.

Otro de los logros acaecidos en las materias ha sido la promulgación de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres que ha supuesto un adelanto para lograr la igualdad entre los géneros, aunque sus resultados se encuentran en un momento de incertidumbre, dado que su armonización a los 32 estados de la República, así como el Distrito Federal, está realizándose de forma muy lenta, pues son escasos los estados que ya han promulgado leyes de igualdad a nivel de las entidades federativas.

La ley de igualdad entre mujeres y hombres contempla como principios rectores el de la propia igualdad, así como el de no discriminación, equidad y aquellos contemplados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que guarden relación o se encuentren interconexionados con los mismos, basando sus encomiendas en dos instituciones públicas con competencia en la lucha contra las desigualdades por razón de género, que son el Instituto Nacional de las Mujeres y la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, siendo el ámbito territorial la totalidad del país. Al efecto, en su artículo 7o. señala a la Federación, los estados, el Distrito Federal y los municipios como los entes encargados de establecer las bases de coordinación para la integración y funcionamiento del Sistema Nacional para la igualdad entre mujeres y hombres.

Dentro de su contenido, la ley refiere que la política nacional en materia de igualdad entre mujeres y hombres debe establecer las acciones conducentes a lograr la igualdad sustantiva en el ámbito económico, político, social y cultural, aunque probablemente una de las innovaciones más significativas son las catalogaciones que se hace en torno a los llamados instrumentos de la Política Nacional, que son el Sistema Nacional, el Programa Nacional y la Observancia en materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres.

En cuanto al Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y de conformidad con el artículo 23 de la ley, se define como: El conjunto orgánico y articulado de estructuras, relaciones funcionales, métodos y procedimientos que establecen las dependencias y las entidades de la administración pública federal entre sí, con las organizaciones de los diversos grupos sociales y con las autoridades de los estados, el Distrito Federal y los municipios, a fin de efectuar acciones de común acuerdo destinadas a la promoción y procuración de la igualdad entre mujeres y hombres.

Por su parte, el artículo 29 de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, al contemplar el Programa Nacional obliga al Instituto Nacional de las Mujeres para el cumplimiento de su objetivo, proponer y tomar en cuenta las necesidades de los estados, el Distrito Federal y los municipios, así como las particularidades de la desigualdad en cada región, siendo la instancia encargada de la observancia en el seguimiento, evaluación y monitoreo de la política nacional en materia de igualdad entre mujeres y hombres, la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, como se señala en el artículo 22, para lo cual se creó en el año 2006 el Programa de Igualdad entre Mujeres y Hombres, adscrito a la Segunda Visitaduría General.

Previo a ello, el 26 de enero de 2006, se publicó en el Diario Oficial de la Federación, el decreto por el que se adicionaba la fracción XIV bis al artículo 6o. de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, en el cual se establece como facultad del organismo defensor de los derechos humanos el seguimiento, la evaluación y el monitoreo en materia de igualdad entre mujeres y hombres, y es cuando se procede a la creación de una instancia especializada y la adecuación del Reglamento Interno de la CNDH, adicionando un segundo párrafo a su artículo 59, por el que se crea el programa de igualdad entre mujeres y hombres.

Por último, la más reciente de las leyes a nivel federal ha sido la Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia,[134] que tomando como referentes distintos instrumentos internacionales como la CEDAW, la Convención sobre los derechos de la niñez, la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, entre otros, articula una serie de medidas dirigidas a lograr una sociedad no violenta, bajo los principios de igualdad, de no discriminación y dignidad. Las competencias son tripartitas, dado que atribuye funciones tanto a la Federación, como a las entidades federativas y a los municipios, pero, a pesar de su condición de ley marco, introduce rasgos innovadores distinguiendo entre la tipología y las modalidades que inciden en la violencia machista, y así, resalta entre los tipos que inciden en la violencia, la físico-psíquica, la psicológica, la patrimonial, la económica y la sexual, dejando un margen para que el acto violento se produzca por otras causas, al contemplar que la misma se produzca de cualquier otra forma análoga que lesionen o sean susceptibles de dañar la dignidad, integridad o libertad de las mujeres. En este orden de ideas existe un hecho demostrable que es el que las secuelas de la victimización son tanto físicas como psicológicas, como ha sido constatado por especialistas.

En lo que respecta a la clasificación de las modalidades en que la violencia ejercida en contra de las mujeres puede ser factible, se refleja aquella que puede ser cometida en el ámbito familiar, laboral, docente, así como la que se genera en la comunidad o mediante actos de carácter institucional, incorporando en respuesta a los hechos que con frecuencia ocurren en algunas partes de la República mexicana, la denominada violencia feminicida.

En definitiva, en México, en especial a partir del presente siglo, se han venido produciendo una serie de reformas, legislativas y sociales, encaminadas a consolidar la plena igualdad entre mujeres y hombres, si bien, los siglos de situaciones inequitativas sufridos han supuesto que hoy en día sigan produciéndose —en la práctica totalidad de la vida civil— aspectos que evidencian las desigualdades diarias contra un sexo en beneficio del otro, y en este caso el perjudicado ha sido el de las mujeres, si bien es de esperar que en un tiempo no muy lejano se pueda hablar de la plena igualdad entre los géneros.

La Generación Femenina y el Cambio Social, 1950-2000

Manuel Pérez Rúa[1]

Las mujeres de 1945-1955, objeto principal de este estudio, nacieron mayoritariamente en el propio hogar, lugar donde tenía lugar también la muerte de los miembros de la familia, actos ambos legitimados social e institucionalmente a través de una ceremonia católica.

La religión fue una presencia poderosa hasta 1960, a través de medios de comunicación, enseñanza, vida social, etc., declinando después en intensidad y asistencia a los cultos. Forman parte de una generación muy *rezada:* infancia de misa dominical, catequesis, ceremonias de navidad, año nuevo, Semana Santa, fiestas parroquiales, procesiones, natalicios, primera comunión, confirmación, bodas, funerales, etc. Más allá de los ritos, la religión fue soporte ideológico sobre el existir trascendente, la culpa, el pecado, la fecundidad como imperativo o la vida como tragedia, una guía moral de la vida cotidiana transmitida e interiorizada generacionalmente.

La mayor parte de las niñas de los 50 en Galicia proceden de ámbitos rurales, crecen en condiciones elementales y/o precarias, viven con sobriedad y carencias de confort en viviendas que acusan el frío y la humedad del inverno, sin red de servicios públicos esenciales. Juegan con ingenios autoelaborados, visten ropas que se prestan y/o heredan entre hermanas, realizadas por costureras. En el aspecto alimentario *comen de todo,* dieta con gran presencia de alimentos orgánicos procedentes de la agricultura, la ganadería y el mar.

Fueron socializadas en el respeto a la autoridad (padre, sacerdote, maestra, Guardia Civil, “mayores”, etc.) y su niñez fue de las últimas del siglo XX en España que acreditaba en un modelo de infancia como etapa de modelización social de un ser menguado en sus derechos y a veces en la integridad física porque se consideraba un acto educativo el hecho de reprender /reconducir a la infancia.

La década de los 50 registra en Galicia el final de un relato tradicional: un territorio, lugar de la vivienda familiar (funcionalidad doméstica e identidad local/parroquial), una familia y un oficio/trabajo/especialidad laboral: aunque hubo movilidad territorial y social masivas cara a Europa y las principales ciudades españolas, la trinidad territorial-familiar-laboral era la base de supervivencia y evolución de un sistema socioeconómico basado en el sector primario.

El avance de infraestructuras terrestres y marítimas, la creación de importantes sectores y grupos empresariales, etc., materializa el salto económico, empresarial y demográfico de 1960-1975. Las ciudades se transforman en referencias del cambio de tendencia y la población gallega comenzará a residir, por primera vez, mayoritaria- mente en el medio urbano.



1 Pérez Rúa, Manuel. La generación femenina y el cambio social, 1950-2000. En Revista de Investigaciones Políticas y Sociológicas. Vol. 12. No. 1, 2013. Págs. 225-242

Las teorías de la racionalización y modernización de Max Weber inciden en la emergencia del individuo moderno, formalmente libre, como ciudadano, obrero, etc. En el periodo postindustrial, Beck habla de incremento de las “opciones de acción individual” en la esfera del trabajo, las clases sociales, la política, el matrimonio y la familia. Ambos discursos se basan en dos grandes agencias: la participación en el mercado de trabajo y el desarrollo de derechos sociales a través de programas del Estado de Bienestar (pensiones, prestaciones por desempleo, subsidios familiares, acceso a la vivienda, etc.).

Las transiciones demográficas entendidas por Henry como el paso de la fecundidad “natural” a la “controlada”, las teorías económicas de la fecundidad que inciden en el aumento de coste por hijo, el cambio del valor tiempo femenino a partir de un cada vez mayor capital formativo y la posibilidad de mejor carrera profesional, son otros tantos anclajes ideológicos y materiales para las mujeres.

Las mujeres 1950 comienzan un salto educativo como generación que empieza a marcar la ruptura de tendencia secular y la transición a un nuevo modelo de mujer cara al fin del s. XX.

Para las cohortes de 1940-44 (86%) y las de 1945-49 (81%), que corresponden a las mujeres de más edad de la generación de 1950, “primaria o menos” era el mayor nivel educativo alcanzado. El cambio formativo sustancial para las féminas de 1950respecto de las de 1945-49 es el gran descenso en estudios primarios (-21%), radicales incrementos en secundaria inicial (+50%), formación laboral (+100%) y universitaria (+40%), tendencias mantenidas e incrementadas en las cohortes de 1955-59: si la tendencia hasta las cohortes de 1940 era que los varones son quienes estudiaron algo más que primaria, (desequilibrio que continúa, declinando, para las cohortes de 1950), las nacidas en la década de los 60 rompen la tendencia y superan, netamente, los niveles formativos masculinos.

Hay que tener en cuenta que sólo la parte más joven de la cohorte 1945-55 se pudo beneficiar de la Ley General de Educación (LGE) de 1970, -enseñanza universal, obligatoria y gratuita hasta los 14 años- puesto que su rápida emancipación, nupcialidad y concepción significaron, en general, el abandono de la formación reglada. Antes de 1970, además, la enseñanza no tenía el prestigio o la connotación alcanzadas posteriormente y el abandono escolar era un hábito social arraigado, más en las mujeres. En las cohortes de 1945-50 tuvieron una situación escolar entre tradicional y moderna. Será en las nacidas a partir de 1955 cuando se aprecia el cambio formativo femenino, cultura que en la generación de sus hijas alcanzará niveles de estudios universitarios completados mayor que sus compañeros varones, tendencia continuada durante la primera década del Siglo XXI.

Respecto a los emparejamientos, antes de los años 50 la homogeneidad en función de los estudios era bastante alta y los matrimonios de esas cohortes reflejan fuerte homogamia.

Como las cohortes a partir de 1950 cada vez están mejor formadas, deberían cumplirse en ellas ciertas teorías socioeducativas de las economías industrializadas: “las características adscriptivas [raza, género, familia, etc.] perderían peso a favor de las adquisitivas [capital educativo, cultural, profesional, etc.]”, “la educación es la variable que mejor prevé la calidad de la ocupación y, por tanto, el estatus de los individuos”, siendo, además “un buen indicador del grado de apertura y desigualdad de las sociedades en que predominan parejas de dobles ingresos”, etc. Estas premisas, que presumían la reducción de la homogamia anterior, no se cumplen: la disminución entre las nacidas en 1955-59 o 1965-69 es muy moderada y muestra que “el emparejamiento no es aleatorio (...), existe, pues, un proceso de selección -no siempre consciente- a través del que los individuos eligen cónyuge” y lo que se registra, a partir de los mayores niveles formativos de los años 60, son los siguientes perfiles: La homogamia es la forma de emparejamiento más habitual, concentrada en los extremos de la estructura formativa: las que solo alcanzaron estudios primarios o menos y, a continuación, las universitarias. Las de menos probabilidad de tener parejas homógamas son las mujeres con educación secundaria, sobre todo las de estudios laborales no universitarios.

La hipergamia femenina ya no es la segunda forma más habitual de emparejamiento, y las que menos utilizan este modelo son las de formación laboral no universitaria.

La hipogamia femenina, que en las cohortes de 1949-54 era el modelo del 12% femenino, gana peso en la nueva biografía de las mujeres.

La proporción de mujeres solteras, a partir de las nacidas en 1949-54, aumenta de cohorte

en cohorte, lo que significa, en las estrategias femeninas, a medida que va avanzando el siglo XX: mayor posposición del matrimonio, mayor porcentaje de soltería definitiva, aumento de parejas de hecho.

La generación femenina de los 50 -en el modelo "desarrollista", fordista y taylorista- tuvo importante participación laboral en Galicia fábricas de hilos, redes, conserva, envasado, congelado, comercio, etc. Las jóvenes de estas cohortes se incorporaron a la vida laboral muy temprano, de forma intensiva y extensiva, con importantes diferencias laborales y salariales con sus colegas masculinos, para aportar su salario al grupo familiar hasta la etapa previa a su emancipación.

Se acredita la rápida inserción laboral de las mujeres de los 50, al mismo ritmo que la cohorte anterior, y su recorrido laboral hasta el matrimonio, la natalidad y crianza, así como el porcentaje de mujeres de los 40 y 50 que vuelven a la carrera laboral una vez criados sus hijos. Estas tendencias rompen a partir de las cohortes de 1955, con una entrada más tardía -pero intensa y sostenida- en el mercado laboral.

Si cruzamos las variables laborales y de natalidad, a partir de 1976 -comienzo del descenso de la natalidad- hay una relación inversamente proporcional, creciendo en proporción análoga la participación laboral de las mujeres de 25 a 29 años respecto de las de 20 a 24 años de edad: "la cohorte nacida entre 1952 y 1956 es la primera que sitúa su mínimo por retirada del empleo en el grupo de 25 a 29 años de edad (en vez de hacerlo en el de 30 a 34 años, como todas las cohortes previas), y las cohortes nacidas entre 1957 y 1961 es la primera vez que no se retiran del empleo al pasar del grupo de 20 a 24 años de edad (...) al de 25 a 29 años de edad".

Para las nacidas en la primera parte del siglo XX, "la educación no tuvo un efecto relevante en la fecundidad de las mujeres que casaron alguna vez y con descendencia(...); si conseguían eludir el celibato, algo a lo que su nivel educativo no les ayudaba, era muy probable que tuviesen hijos; ahora bien, si casaban y tenían hijos, su nivel educativo no parece influir de forma constante o sistemática en el tamaño de su descendencia". Esta tendencia fue modificada en la cohorte femenina de 1950 y de forma mucho más intensa a partir de las cohortes de 1955.

La generación de 1950 había nacido en hogares formados por tres generaciones: abuelos, padres e hijos, donde no era inusual encontrar también tíos, madrinas, etc., procedentes de hogares monoparentales, unipersonales, etc., de un sistema económico y familiar tradicional.

El desarrollo económico a partir de 1959 determina buena parte de la rápida emancipación de las jóvenes de esta generación y el cambio de estrategias familiares: los hogares creados por estas cohortes son de dos generaciones, los cónyuges y su descendencia.

Los cambios entre 1960-1975 significaron también un aumento constante de las tasas de natalidad, incrementando la parte infantil y juvenil de la pirámide de población, formando parte muy directa de este fenómeno los matrimonios jóvenes de la generación de 1950 que tuvieron hijos a partir de los primeros años de la década de 1970.

Otros modelos de convivencia (parejas de hecho) o de disolución (separación, divorcio) son irrelevantes para la mayoría de las mujeres de esta generación, siendo visualizables a partir de las cohortes de 1955.

Duncan, define "contrato de género" perfilando tres tipos ideales de relaciones familiares, a partir de las opiniones y preferencias que los individuos manifiestan sobre el tipo de familia en la que dicen les gustaría vivir.

La realidad indica que el modelo más frecuente es el de distribución de responsabilidades diferentes entre la pareja: un 42% señala que vive en una familia en la que solo el hombre trabaja y la mujer asume el trabajo doméstico y filial. Este modelo familiar tradicional, de lenta decadencia, es el ideal de un tercio de hombres mayores de 45 años (cohortes anteriores a 1955) y para un cuarto de entrevistados de menor nivel educativo. Entre los de nivel educativo de EGB o menos, hay un 49% que dicen vivir en este tipo de familias.

Tomando el trabajo doméstico como indicador, Alberdi[38] aporta los siguientes datos: La mujer, sola, es quien más plancha (80%), tiende (72%), cocina habitualmente (70%), limpia la casa (67%), limpia cristales (65%), hace las camas (64%), friega los platos (60%), recoge la cocina (59%), prepara el desayuno (47%) o da de comer a los niños (41%).

El hombre, solo, es quien más arregla los desperfectos de la vivienda (52%). El hombre, solo, es quien menos da de comer a los niños (1,5%), limpia la casa (4,5%), plancha (5%), tiende (5,5%), recoge la cocina o hace las camas (6%), limpia los cristales, cocina o prepara el desayuno (8%) y tira la basura (29%).

Otra paradoja es la confirmación de que la menor colaboración masculina está en los dos extremos de las cohortes analizadas: la de 1935-1954 (incluida la generación de 1950) y la de 1975-1982 (18 a 25 años, la descendencia de la generación de 1950). En el tramo intermedio, de 26 a 45 años (1955-1974), comparten algo más, un 10% sobre el total de la muestra, en actividades como fregar platos, recoger la cocina o limpiar la casa, y un 5% en el resto de las tareas.

Zaretsky describe entre otros efectos del capitalismo la reafirmación del rol masculino mientras relegaba a las mujeres a los mundos recién descubiertos de la infancia, sensibilidad emocional y compasión (...) dentro de la esfera femenina, la familia. Esta matriz teórica se puede homologar a la mística nacionalcatólica española y su 'naturalización' del rol de esposa y madre, cuestión que suscita en ciertas mujeres que entraron en el mundo laboral siendo, al mismo tempo -simbólica y/o metafóricamente- "reinas" o "amas" de casa, un "malestar sin nombre".

Las mujeres de la generación de los 50 son las primeras en experimentar el rol de "disfrutar de los hijos" (cohortes formadas en la LGE, con más estancia en el hogar que cualquiera de las anteriores en la historia), al tiempo que comenzaba un nuevo relato mitificado de un concepto de infancia y juventud protegida, dependiente, criada en la relativa prosperidad del consumo de masas, de cultura audiovisual (televisión, dibujos animados, vídeo, etc.), mercadotecnia, actividades extraescolares, deporte, etc. Aparecen también en el relato femenino las contradicciones sobre la descendencia:

La maternidad, tanto para "amas de casa" como para mujeres trabajadoras, es la experiencia valorada como más significativa y propia en sus vidas: un sentimiento de realización, plenitud, ternura y alegría.

Los trazos menos positivos: los hijos "atan", "esclavizan", "dan preocupaciones" y, lo más duro: "se van".

Estas dos características definen una época que legaliza (1979: anticonceptivos, 1981: separación y divorcio, etc.) cambios normativos fundamentales para las mujeres. Entre 1975-1982 también se produce la explosión de las libertades, la participación social y política que trae a España democracia, amnistía, constitución, estatutos de autonomía, etc., y también intensa actividad cultural (conciertos musicales al aire libre, crecimiento exponencial del asociacionismo cultural, vecinal, feminista, ecologista, APAS...), acceso femenino a la universidad y el trabajo, importante consumo de nuevas drogas (heroína, cocaína) y cifras desconocidas de desempleo.

En aquellos años 80 del pasado siglo, la norma social seguía siendo -para la mayoría de los varones españoles- no aceptar formas de convivencia familiar igualitaria. Esta tradicional prevalencia masculina va cediendo a la esposa parte de su legitimidad y responsabilidad filial a través de un nuevo absentismo paterno -los hijos son de las madres"- diario, cuestión compensada por la sobre dedicación femenina en los largos y desconocidos cuidados a una prole enmarcada en nuevos patrones de escuela, ocio, consumo, cultura, etc., de los que la mayor parte de los cónyuges varones, en la práctica, se ausentan. Ese pacto de legitimidad filial que alcanza la esposa mantenedora y administradora doméstica y filial, afirma la identidad y el vínculo con su marido.

La generación femenina del 50 es también la primera en experimentar el cambio de modelo doméstico: desde una familia como "seguridad social tradicional" (gestación, crianza, manutención, vestido, alojamiento, educación, salud, cuidados y compañía), al desarrollo del Estado de Bienestar. En el ámbito educativo, por ejemplo, sus hijos alcanzan una formación reglada que sobrepasa la de sus progenitores y se produce una deslegitimación materno-filial: las madres "amas de casa", con descapitalización educativa, procuran un rol compensatorio, de "producción y gestión emocional", sobre todo en el vínculo con sus hijas, en las que confían más como proveedoras de "seguridad social" en la vejez materna.

La socialización filial alrededor de la madre, la "aparición" de necesidades, deseos, "traumas" e incógnitas psicológicas, el plus de afectividad materno filial, el avance de los discursos pedagógico y psicológico en los cuidados infantiles, entre otros factores, contribuyen a revalorizar los primeros años de la infancia así como la dependencia materna de los expertos (enseñanza,

medicina, psicología, etc.) del naciente Estado del Bienestar.



La proclamada “liberación femenina”, para la mayor parte de las cohortes de 1950 de modelos “formal” y “bisagra”, fue el neofamilismo asimétrico, la sublimación del ámbito doméstico, un nuevo discurso del sacrificio cuando el espíritu y la norma de la época legalizaba y difundía la inserción e igualdad femenina en ámbitos laborales, educativos, sociales, públicos y privados.

La mayor parte de las revoluciones deseadas o prometidas para la mujer como sujeto político, acontecieron, en la Transición, fuera de los hogares. Los grandes cambios soñados de utopías en la clandestinidad organizada del tardofranquismo, fueron dirigidos y gestionados, hegemónicamente, por hombres, a veces sus maridos, eximidos de responsabilidades familiares.

Cambio político, diferencias generacionales

La época 1975-1982 se entiende mejor con las aportaciones de las mujeres actoras del cambio cuando opinan del papel jugado por los partidos respecto de la situación femenina. Mujeres líderes de opinión, cuadros políticos en las principales organizaciones políticas y sindicales que protagonizaron el cambio en España y Galicia, ilustran lances como que *“*en las reuniones de algunos partidos, las mujeres recogían los ceniceros y vaciaban y limpiaban” (...), “los hombres de izquierdas eran tan machistas como los de derechas*”*, o la generalizada opinión de sus camaradas masculinos sobre el feminismo, como movimiento para *“*romper la clase obrera*...”*

Los contrastes más acusados entre la generación de 1950 y su descendencia están en la formación reglada, la cultura del cuerpo y el sexo -la cada vez más temprana iniciación sexual -, la cultura de las drogas, los nuevos modelos biográficos de autopercepción de la juventud (preadolescencia [12-14 años], adolescencia [15-17 años], juventud [18-24 años], juventud prolongada [25-29 años] y tardo juventud [3035 años]), la no socialización religiosa, la tardía emancipación, las nuevas formas de emparejamiento, el menor índice de natalidad y el mayor de divorcialidad, la no conflictividad paternofilial, la no socialización en el trabajo doméstico o el mayor conocimiento escrito del idioma gallego y su cada vez menor uso oral.

Conclusiones

Bajo el enfoque de las teorías de la racionalización/modernización, la mayor parte de la generación femenina de 1950 es hija de dos períodos históricos: el franquismo y la democracia.

A partir del nacimiento de su descendencia, estas mujeres comienzan la renegociación del contrato doméstico democrático cuando sus maridos asumen la teoría pero no la práctica igualitaria y aparece el desencanto o malestar femenino: la generación masculina de 1950, mayoritariamente va asumiendo roles democráticos en el hogar pero no tanto como para satisfacer la demanda de atención de una descendencia con más tiempo de estancia en el hogar que cualquier otra en la historia anterior, ni en la ayuda doméstica, ni en el acceso de la mujer al ámbito público/laboral o a su autonomía personal.

La mujer de la generación de 1950 va modificando su relato romántico del matrimonio liberador y democrático y ante los retos de su biografía, responde con:

Ocupación total del espacio doméstico: el neofamilismo asimétrico diluye, sublima e interioriza su capital relacional, asistencial, de proximidad, sensibilidad, compasión y gestión emocional hacia su descendencia.

Un especial vínculo materno filial (sobre todo con sus hijas), refugio e indicador del malestar y fracaso de un contrato conyugal que no registra tasas de divorcialidad relevantes.

Un nuevo discurso sacrificial y de renuncias en un tiempo histórico que proclama constitucional, política e mediáticamente, la “liberación” e “igualdad” femeninas: la renuncia a la participación como sujeto político, entre 1975-1982, época donde mayoritariamente están en el hogar.

El Avance de los Derechos de la Mujer en el Siglo XX[1]

A lo largo de la historia de la humanidad encontramos muchas sociedades donde las mujeres fueron consideradas inferiores respecto de los hombres.

En gran parte de las sociedades tradicionales, su educación se limitaba a aprender habilidades domésticas y se encontraban subordinadas a la autoridad de sus padres primero, y de sus maridos después.

Si bien existieron en la historia civilizaciones que otorgaron a la mujer un papel de privilegio (las reinas egipcias o bizantinas, por ejemplo), en la mayoría de las sociedades occidentales las tareas asignadas a la mujer se limitaban al cuidado del hogar y de la familia. De este modo quedaba relegada al ámbito privado, quedando la participación pública exclusivamente en manos de los varones.

Pero, poco a poco, esta situación comenzó a cambiar, sobre todo a partir del siglo XIX. Veamos los principales momentos de este recorrido: A mediados del siglo XVIII, con la Revolución Industrial, muchas mujeres se vieron obligadas a abandonar su lugar en sus hogares y comenzaron a trabajar en las fábricas.



A esta situación se sumó a una idea que rondaba en el mundo de la época que proponían los filósofos de la Ilustración: igualdad entre varones y mujeres. A pesar de ello, todavía eran voces aisladas y el trabajo femenino era equiparable al trabajo de los niños, y sus salarios eran controlados por sus padres o maridos.

Durante el siglo XIX, el 8 de marzo de 1857, en una fábrica de Nueva York un grupo de obreras organizaron una propuesta para mejorar sus condiciones de trabajo y fueron brutalmente reprimidas.

Ya en el siglo XX, en marzo de 1908, en la misma ciudad 15 mil trabajadoras iniciaron un movimiento de huelga para pedir mejores condiciones de vida y aumento salarial.

En 1910 se realizó en Copenhague la Segunda Conferencia Internacional de Mujeres Socialistas, donde se propuso que se estableciera el día 8 de marzo como Día Internacional de la Mujer en homenaje a las primeras mujeres que se organizaron buscando mejorar su situación luchando por sus derechos.

1 El avance de los derechos de la mujer en el Siglo XX. En: En misterio de educación. Temas y actividades. Educación cívica. s/f. págs. 1-7

En la década de 1960 los cambios en el mundo dieron impulso a los nuevos movimientos feministas. Se propusieron demostrar los prejuicios que existían en el mundo sobre tareas "naturalmente" femeninas o masculinas". La labor de estos grupos permitió superar la discriminación política, económica y social que sufrían las mujeres.

En 1975 la Organización de Naciones Unidas (ONU) estableció el 8 de marzo como Día Internacional de la Mujer, y en 1979 aprobó la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, que en la actualidad forma parte de nuestra Constitución Nacional.

A pesar de que en este recorrido histórico vemos cómo poco a poco la situación de la mujer fue avanzando, todavía queda mucho por recorrer.

Por ejemplo, un estudio del Instituto de Desarrollo Social de nuestro país informó que los sueldos de las mujeres son un 30% inferiores a los de los varones. Al mismo tiempo, el acceso a altos cargos públicos también es desigual.

A esta situación de la mujer en el siglo XXI -la negación de oportunidades y de derechos-, la denominamos discriminación por género.

Se discrimina a la mujer cuando damos por hecho que le corresponden determinados papeles y no otros, cuando se las reduce a determinados ámbitos o actividades "femeninos", cuando frente a un mismo trabajo reciben un salario menor que los varones y cuando son marginadas de las jerarquías más altas y de los puestos de dirección.

Existen en nuestra sociedad actual muchos prejuicios relacionados con el sexo, por ejemplo, que las mujeres conducen peor que los hombres. Las estadísticas de accidentes automovilísticos desmienten esta afirmación.

La mujer en nuestra Constitución Nacional

A principios de siglo XX la mujer no era considerada ciudadana -es decir poseedora de derechos políticos- en casi ningún país del mundo.

Constitución Nacional, sancionada en 1853, otorgaba el derecho a la participación política -al voto- únicamente a los ciudadanos varones.

Las dificultades para garantizar estos derechos, llevó a las clases populares a luchar por una nueva ley electoral.

En 1912 la Ley Sáenz Peña estableció el voto universal, secreto y obligatorio. Sin embargo, más allá de la importancia que tuvo por haber ampliado el sufragio, continuaba excluyendo a la mujer del acto político de elegir a sus representantes.

En 1927 en la provincia de San Juan, una ley provincial aprobada por iniciativa del socialismo permitió el sufragio femenino.



Aunque no existían fundamentos legales para que la mujer fuese excluida del voto, quienes debían aprobar una ley que las integrara eran los hombres que formaban el Congreso. Recién en septiembre de 1947, durante la presidencia de Juan Domingo Perón y por iniciativa y presión de Eva Perón, se dictó la ley 13.010 que concedía a la mujer derechos políticos, convirtiéndolas en sujetos capaces de ser electoras y elegidas. Con esta ley la mujer consiguió la igualdad de derechos políticos respecto del hombre.

El 11 de noviembre de 1951, tras la incorporación del derecho de sufragio femenino en la reforma constitucional de 1949, en una elección histórica las mujeres argentinas votaron por primera vez y resultaron elegidas 24 diputadas y 9 senadoras.

A pesar de haber logrado el sufragio femenino, las mujeres fueron excluidas de la política durante mucho tiempo. Esta situación llevó a que en 1991 el Congreso sancionara la Ley de Cupos, conocida también como “ley del treinta por ciento”, que establece que “Las listas que se presenten deberán tener mujeres en un mínimo de treinta por ciento de los candidatos a los cargos a elegir y en proporciones con posibilidad de resultar electas”.

Como vimos, el reconocimiento de los derechos políticos de la mujer en nuestro país fue el resultado de un largo proceso de lucha. En la actualidad, si bien se registran grandes avances respecto al pasado, la situación de la mujer respecto al hombre continúa siendo en algunos ámbitos despareja.

Para finalizar te proponemos conocer a dos mujeres que lucharon en la primera mitad del siglo XX por conseguir esta igualdad política, económica y social entre hombres y mujeres en nuestro país: Alicia Moreau de Justo y María Eva Duarte de Perón.

Efectos de la Paridad de Género en la Legislatura Mexicana: Avances y retos para la Igualdad

Martha Fabiola Zermeño Núñez[1]

Se integran los conceptos de género, perspectiva de género, igualdad, equidad, derecho a la participación política de las mujeres, paridad de género y participación de las mujeres en espacios no tradicionales.

Desde mediados de los años 50 del siglo XX, el desarrollo del conocimiento de un amplio aparato conceptual, teórico y metodológico en diversas ramas de las ciencias sociales y humanas, ha realizado importantes aportaciones orientadas a profundizar sobre los conceptos sexo y género, así como sus implicaciones en el comportamiento y las relaciones humanas. Es posible anotar que, como parte de estas aportaciones, existe acuerdo en considerar que mientras que el término sexo refiere a las características físicas, biológicas y anatómicas predeterminadas por la naturaleza que distinguen a un hombre de una mujer, el género es una construcción social y cultural, que determina lo que es ser hombre y ser mujer en una sociedad y época determinada, y que esta identidad de género es cambiante en función de las relaciones que se llevan a cabo en todas las esferas de la sociedad.

De este modo, el género refiere a las construcciones sociales que se materializan en las prácticas, ritos y costumbres que cada sociedad determina para las mujeres y los hombres, basándose en su sexo. Las identidades condicionadas por el género generalmente se piensan en términos de lo que significa *ser* femenino o masculino, y relacionarse a partir de esa identidad, aspectos que varían en el tiempo y en el lugar, lo cual obedece a la diversidad de significados que pueden tener en los diferentes contextos.

La teoría de género ha demostrado que toda forma de sociedad humana a lo largo de la historia se ha estructurado bajo una división sexual del trabajo, en la que los hombres tienen un papel dominante, ya que se han apropiado del espacio público y productivo, confinando a las mujeres al espacio privado y reproductivo de la fuerza de trabajo. En ese sentido, la teoría de género plantea que todo el orden social está generizado*,* es decir, se encuentra estructurado por relaciones sociales, económicas, culturales que sitúan y jerarquizan a las personas en función de su sexo. Con base en ideas, creencias, prejuicios, estereotipos, ese orden social prescribe comportamientos y roles de lo que deben ser y hacer los hombres y lo que deben ser y hacer las mujeres, así como de la interacción social entre ambos.

De ahí que el orden de género encarne en su esencia la desigualdad entre las mujeres y los hombres en todas las esferas de la vida; orden que se ha legitimado por vía del derecho, la política y sustentado por vía de la violencia que ejercen los hombres contra las mujeres con el fin de que se preserve ese estado de desigualdad.

La igualdad es un principio y un derecho humano cuya promoción, respeto y garantía constituyen obligaciones legales para los Estados. Para las mujeres representa una demanda histórica en pro del ejercicio pleno de derechos que les han sido negados durante siglos, como los derechos a la participación política, el libre tránsito, el libre ejercicio de su sexualidad y el acceso a la educación, entre otros.



1 Zermeño Núñez, Martha Fabiola. Efectos de la paridad de genero en la legislatura mexicana: avances y retos para la igualdad. México: INE: EPADEQ, 2019. Págs. 9-21

Bajo esta consideración, a mediados del siglo XX, la Organización de las Naciones Unidas (ONU) comenzó a instrumentar diferentes mecanismos, normatividades, instancias y centros de investigación para promover la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la sociedad, bajo la premisa de que el derecho a la igualdad entre las mujeres y los hombres requiere de la implementación de acciones específicas para eliminar los factores de discriminación y desventaja contra las mujeres, a fin de que ellas efectivamente puedan ejércelo a plenitud.

Un hito histórico para el avance de la igualdad de género fue la promulgación, en 1979, de la Convención para la Eliminación de Todas las formas de Discriminación que instituyó una serie de obligaciones para los Estados Partes, a fin de garantizar plenamente los derechos humanos de las mujeres.

En la actualidad, ha quedado clara la necesidad de transformar las condiciones que impiden el ejercicio de derechos en plena igualdad, por lo que se plantea que -junto al logro de la igualdad formal- debe propugnarse por el de la igualdad sustantiva. A este respecto, es importante asentar la diferencia entre éstas:

Igualdad formal. también llamada “de trato”, que hace alusión al principio de igualdad entre hombres y mujeres, el cual debe sustentar y orientar las leyes, normas y principios de actuación de las políticas públicas.

Igualdad sustantiva. también llamada “de hecho” o “de facto”, que refiere a la modificación de las condiciones estructurales que impiden el pleno disfrute de los derechos de mujeres y hombres, garantizando el mismo acceso a las oportunidades y logro de resultados, lo cual se alcanzará a través de acciones legales, afirmativas y políticas públicas que favorezcan a las mujeres, ya que históricamente y en todas las esferas de lo social se encuentran en franca desventaja.

En México, la igualdad está consagrada en la Constitución Política Mexicana (artículo 4°), lo que obliga a que todas las políticas públicas a nivel federal, estatal y municipal se diseñen y pongan en práctica el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

La equidad está ligada con la justicia en el tratamiento que se otorga a las mujeres y a los hombres, de acuerdo con sus condiciones y necesidades. Implica la repartición justa de los recursos, los beneficios sociales y el poder entre los sexos.

En el ámbito de la participación política, la promoción de la equidad implica el establecimiento de acciones afirmativas o acciones específicas para atender necesidades específicas de las mujeres, acelerar su empoderamiento y compensar las desventajas a que han estado expuestas históricamente.

Aunque la equidad está vinculada al principio de igualdad, es importante señalar que no son términos equivalentes. Para Alda Facio existen dos diferencias sustantivas, por un lado que la equidad no es un derecho (por lo tanto no es una obligación legal) y por el otro que “la equidad no exige eliminar las desigualdades y discriminaciones que existen contra las mujeres”, se centra en la atención a las necesidades específicas que resultan de la diferencia o de la desigualdad.

Así, se puede decir que la equidad es una medida compensatoria o una estrategia que busca, por un lado, atender necesidades específicas de las personas en función de su sexo o del género y, por otro, reparar discriminaciones históricas por razones de género para hacer efectiva la igualdad que es un derecho humano, un principio común a todos los derechos humanos y en esa medida una obligación para el Estado mexicano.

Fueron los movimientos feministas que se erigieron a lo largo del mundo en los siglos XIX y XX los que propugnaron por el reconocimiento de los derechos de las mujeres. Derechos que en principio son los mismos que tienen los hombres en cuanto establecen la igualdad de trato en tanto personas como principio jurídico, pero también existen otros diferentes, los cuales refieren a la particular posición y condición de las mujeres en esferas específicas de la sociedad.

Dado que la plena vigencia de los derechos de las mujeres implica una transformación profunda de ese orden social que ha generado desventajas por razones de género, es que en el marco de los Estados Nación y de los organismos multilaterales, los feminismos y otros movimientos y colectivos sociales, así diversas agencias gubernamentales, desde mediados del siglo pasado, impulsaron el establecimiento de instrumentos de derecho internacional para los derechos humanos

de las mujeres, los cuales han fijado a los Estados Partes la agenda de transformación del orden de género en todo el mundo.

Los derechos de las mujeres a la participación política en condiciones de igualdad en nuestro marco legal se han venido enriqueciendo en su contenido desde hace poco más de 60 años, cuando se dio el reconocimiento al derecho al voto a las mujeres en 1953. Un gran avance se dio en 1974 con la reforma del artículo 4° Constitucional, para consagrar la igualdad ante la ley de mujeres y hombres. También en la dimensión constitucional fue de capital importancia la reforma del artículo relativo a la prohibición de la discriminación por diversos motivos, entre ellos, por cuestiones de género, la cual se dio en la primera década de este siglo, y que se vio reforzada con la reforma constitucional de 2011 en materia de derechos humanos, que impactó diversos artículos. En años recientes, también se avanzó ampliamente en la generación de condiciones que hicieran efectivo ese derecho a la participación política en condiciones de igualdad, a partir de la incorporación del sistema de cuotas de género al ámbito electoral, y que con la reciente reforma política se escaló al ámbito constitucional y al nivel de paridad de género, para candidaturas para integrar el poder legislativo, tanto el federal como los de las entidades federativas.

En el ámbito internacional, este derecho encuentra sustento en diversos preceptos establecidos en tratados suscritos por nuestro país. En el ámbito del denominado Sistema Universal, se cuenta por ejemplo con la Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer, así como con la CEDAW, que al respecto plantea en su artículo 7, recuperando lo establecido por esa otra Convención, lo siguiente:

Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la vida política y pública del país y, en particular, garantizarán, en igualdad de condiciones con los hombres, el derecho a:

Votar en todas las elecciones y referéndums públicos y ser elegible para todos los organismos cuyos miembros sean objeto de elecciones públicas

Participar en la formulación de las políticas gubernamentales y en la ejecución de éstas, y ocupar cargos públicos y ejercer todas las funciones públicas en todos los planos gubernamentales;

Participar en organizaciones y asociaciones no gubernamentales que se ocupen de la vida pública y política del país. el Sistema Regional, se encuentran los instrumentos ratificados por México como la Convención Interamericana sobre Concesión de los Derechos Políticos a la Mujer, la Convención Americana sobre Derechos Humanos “Pacto de San José Costa Rica” y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar.

En esta última se señala en el Artículo 4 que: Toda mujer tiene derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y a las libertades consagradas por los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos. Estos derechos comprenden, entre otros:

a (...) el derecho a igualdad de protección ante la ley y de la ley; el derecho a tener igualdad de acceso a las funciones públicas de su país y a participar en los asuntos públicos, incluyendo la toma de decisiones.

En cumplimiento de ese marco legal, en México se han venido erigiendo normas orientadas a contribuir a hacer efectivo el derecho de las mujeres a la participación política en condiciones de igualdad en los distintos ámbitos de participación política y pública.

Concretamente en el terreno de la participación política electoral se han impulsado diversas iniciativas desde órganos de Estado, como el Instituto Nacional Electoral, las cuales han buscado contribuir a generar condiciones para que las mujeres participen políticamente en pie de igualdad con los hombres. Destacan dentro del conjunto de tales iniciativas por su importancia y resultados las llamadas cuotas de género y, más recientemente, el establecimiento del principio de paridad de género en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, ambas señaladas anteriormente.

La noción de democracia paritaria es reciente y existe cierto consenso en señalar que su mayor impulso coincide con la realización de la Conferencia de Atenas de 1992, en la cual se proclamó la *necesidad de avanzar hacia una democracia* calificada como paritaria, esto es, la total

integración, en pie de igualdad, de las mujeres en las sociedades democráticas, utilizando para ello las estrategias multidisciplinarias que sean necesarias.

El concepto de paridad fue propuesto por el Consejo de Comunidades Europeas, en 1989, como una respuesta a la demanda de mujeres europeas involucradas en la esfera de la política ante su baja representación en los parlamentos, lo cual era un indicador de que pese a las diversas iniciativas y acciones para impulsar la igualdad de género en espacios y ámbitos diversos de la vida económica, social, política y familiar, seguía prevaleciendo una profunda desigualdad en todas las instancias y organismos de decisión públicos y políticos. Esta preocupación incluía la consideración de que el avance en el acceso de las mujeres a los mismos derechos formales de los hombres no necesariamente implicaba la igualdad de su goce en la práctica, por lo que era necesario profundizar en los esfuerzos por lograr una igualdad formal y real entre los géneros.

En este marco, a petición de la Comisión de Comunidades Europeas, se llevó a cabo la primera Cumbre Europea "Mujeres en el Poder", en Atenas -noviembre de 1992-. En el Manifiesto emanado de dicha Cumbre, denominado Declaración de Atenas, entre otros aspectos, plantea los siguientes principios: La igualdad formal y real entre mujeres y hombres es un derecho fundamental del ser humano. Las mujeres representarán más de la mitad de la población. La igualdad exige la paridad en la representación y administración de las naciones. Las mujeres representan la mitad de las inteligencias y de las cualificaciones de la humanidad y su infra- representación en los puestos de decisión constituye una pérdida para la sociedad en su conjunto.

La infra-representación de las mujeres en los puestos de decisión no permite tomar plenamente en consideración los intereses y las necesidades del conjunto de la población. Una participación equilibrada de las mujeres y de los hombres en la toma de decisiones es susceptible de engendrar ideas, valores y comportamientos diferentes, que van en la dirección de un mundo más justo y más equilibrado tanto para las mujeres como para los hombres.

Ante lo cual emiten una serie de llamamientos entre los que destaca la invitación a todos los dirigentes políticos europeos y nacionales a aceptar todas las consecuencias del principio de democracia en el que todos los partidos se fundamentan, garantizando una participación equilibrada entre mujeres y hombres en el poder, en particular en los puestos políticos y administrativos, mediante una política de sensibilización y mecanismos adecuados para la consecución de dicho fin.

En esta dirección, la Plataforma de Acción Mundial, aprobada por la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer en Beijing, recomienda a los gobiernos la adopción de toda clase de medidas, conducentes al "objetivo del equilibrio entre mujeres y hombres en los órganos y comités gubernamentales, así como en las entidades de la administración pública y en la judicatura, incluidas, entre otras cosas, la fijación de objetivos concretos y medidas de aplicación, a fin de aumentar sustancialmente el número de mujeres con miras a lograr una representación paritaria de las mujeres y los hombres, de ser necesario mediante la adopción de medidas positivas en favor de la mujer, en todos los puestos gubernamentales y de la administración pública" *(art. 192. a).*

Por lo que corresponde a las mujeres de los países de América Latina y el Caribe, en la Décima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, realizada en Quito, Ecuador del 6al 9 de agosto de 2007, a convocatoria de la Comisión Económica para América Latina de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), se arriba al *Consenso de Quito*, en el cual se señala, en su artículo 25, la necesidad de: "Adoptar todas las medidas de acción positiva y todos los mecanismos necesarios, incluidas las reformas legislativas necesarias y las asignaciones presupuestarias, para garantizar la plena participación de las mujeres en cargos públicos y de representación política con el fin de alcanzar la paridad en la institucionalidad estatal (poderes ejecutivo, legislativo, judicial y regímenes especiales y autónomos) y en los ámbitos nacional y local, como objetivo de las democracias latinoamericanas y caribeñas".

El Consenso de Quito amplía la mirada sobre el concepto de paridad incluyendo el ámbito privado al afirmar que "la paridad es uno de los propulsores determinantes de la democracia, cuyo fin es alcanzar la igualdad en el ejercicio del poder, en la toma de decisiones, en los mecanismos de participación y representación social y política, y en las relaciones familiares al interior de los diversos tipos de familias, las relaciones sociales, económicas, políticas y culturales, y que constituye una meta para erradicar la exclusión estructural de las mujeres".

El principio de paridad parte del cuestionamiento a la prevalencia de la visión de neutralidad

sexual en la participación política y de la lógica androcéntrica, razón por la cual dicho concepto coloca en el centro del debate democrático la necesidad de que el ejercicio del poder en los diversos ámbitos de interacción social sea practicado por las mujeres y los hombres en pie de igualdad. Para lograr lo anterior, se propone que la representación política en una sociedad democrática trascienda la centralidad masculina y refleje la diversidad social.

Para la filósofa Sylviane Agacinski la demanda de paridad refuta la supuesta neutralidad y reconoce la diferencia entre los sexos sin jerarquizarlos, planteando que la responsabilidad pública atañe igualmente a hombres y a mujeres. Al cuestionarse la supuesta neutralidad que subyace al universalismo democrático, se revela la importancia del reconocimiento a la diferencia y diversidad del ser humano, por lo que habría que aceptar que existen muchas maneras de encarnar lo universal. En ese entendimiento la representación democrática debe reflejar esa diversidad, y una forma de hacerlo es garantizando el acceso equilibrado a la representación y a la toma de decisiones: la paridad exige que en las asambleas -los parlamentos- se represente el carácter mixto básico humano.

Sin embargo, es necesario tener en cuenta que, como refleja la definición de paridad en el Consenso de Quito, el punto nodal de la paridad no está únicamente en promover un porcentaje de representación política de las mujeres, sino impulsar un nuevo equilibrio social, un nuevo partenariad[2] social entre los hombres y las mujeres, en el que juntos asuman responsabilidades compartidas en el seno familiar, el trabajo, la política y la sociedad en su conjunto.

Zúñiga Añazco lo señala de la siguiente forma: la democracia paritaria, tal como es entendida por los movimientos de mujeres a nivel europeo, es más que una propuesta de participación equilibrada de mujeres y hombres en los procesos decisorios políticos, para transformarse en un reclamo de vertebración social en un cuadro de responsabilidades compartidas tanto en el ámbito público como en el privado-doméstico.

En concordancia, Nélida Archenti refiere *que* la paridad tiene por objeto alcanzar la igualdad en el ejercicio del poder, en la toma de decisiones, en los mecanismos de participación y de representación social y política, y en las relaciones familiares, sociales, económicas, políticas y culturales. La paridad se concibe, así como principio al tiempo que condición para lograr efectivamente una igualdad sustantiva entre las mujeres y los hombres.

Ahora bien, decretar la paridad como principio jurídico no basta para garantizarla en la realidad. Existe amplio acuerdo en considerar que para favorecer la paridad y lograr el equilibrio en la participación entre mujeres y hombres en los distintos ámbitos de la vida social, política y económica, es necesaria la implementación de una serie de medidas de distinta índole, que partan de un compromiso a largo plazo que garantice su sostenibilidad. Entre las medidas que se han identificado en distintos espacios y momentos de discusión están la generación de estadísticas sólidas, el seguimiento y supervisión periódica de los avances, marcos legales y normativos apropiados, instrumentación de estrategias de equidad diversas, así como recursos financieros suficientes para promover la participación de las mujeres en igualdad de oportunidades, trato y resultados.

A partir de que las cuotas de género fueron obligatorias para los partidos políticos y que se erigieron candados para evitar que su mandato pudiera ser eludido, y más particularmente a partir de la aplicación del principio de paridad, la presencia de las mujeres al Poder Legislativo se ha incrementado sustantivamente, luego de una tendencia de crecimiento sostenido, aunque modesto, desde hacía varios años atrás.

Lo que resulta importante destacar en ese marco conceptual, es que pese a que las mujeres han incrementado su presencia en el Congreso mexicano, lo que da cuenta del cumplimiento del objetivo de las cuotas como medida de acción afirmativa y sobre todo, del cumplimiento del principio de paridad, la realidad es que las condiciones de participación de las mujeres siguen siendo desiguales y discriminatorias.



Ello es así porque -por razones de género- las mujeres enfrentan diversas dificultades para, en condiciones de igualdad con los hombres, militar, ser postuladas, ser electas, ejercer el poder político, así como ejercer su derecho básico a elegir. Algunos factores que repercuten en las desventajas que tienen las mujeres para ejercer el derecho a la participación política están asociados con: Inequidades en el acceso a financiamiento para solventar las campañas electorales.

Sesgos de género en la cantidad y calidad de la cobertura a las campañas y posicionamientos de las mujeres expresadas por los medios de comunicación. Existencia de actos de discriminación y violencia política en los partidos políticos.

Prejuicios respecto de las habilidades de las mujeres para ejercer cargos de poder. La división sexual del trabajo y los roles de género que repercuten en desventajas en la disponibilidad de tiempo, la base de formación inicial, la experiencia en la participación en espacios públicos y las redes de apoyo.

Resistencias culturales a la incorporación plena de las mujeres en espacios tradicionalmente ocupados por hombres, como son los parlamentos, lo cual genera la persistencia de prácticas y actitudes de exclusión en el ejercicio de poder.

En el Informe VI de la Conferencia Internacional del Trabajo se señala que las desigualdades de género se van acumulando a lo largo de toda la vida y de las generaciones, por lo que las niñas, las jóvenes y las mujeres adultas frecuentemente son objeto de discriminación por razones de sexo y deben vivir con el peso de actitudes y prácticas discriminatorias. La discriminación en el mercado laboral y de la participación política puede ser directa o indirecta. La primera de ellas se traduce en prácticas de abierta exclusión, como la exceptuación de las mujeres para el desempeño de ciertas actividades o funciones o el establecimiento de edades de jubilación para ellas distintas a las de los hombres. Por su parte, la discriminación indirecta se da cuando se aplican medidas aparentemente neutrales que tienen efectos negativos para ciertas personas o grupos de personas, en este caso de las mujeres ya que no se reconocen sus necesidades respecto de las de los hombres.

El reconocimiento internacional de las desigualdades de género en el mercado laboral se puede verificar en los instrumentos que tutelan los derechos humanos de las mujeres. La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) establece que los Estados Parte, como México, deberán garantizar condiciones iguales para hombres y mujeres en el empleo. Señala también que los Estados deben garantizar que hombres y mujeres participen en condiciones de igualdad en procesos de selección, tengan las mismas oportunidades para el ascenso y estabilidad en el empleo y que se les otorguen prestaciones sociales.

Esta Convención, que es el principal instrumento jurídico en materia de derechos humanos de las mujeres, refiere que las mujeres tienen el mismo derecho que los hombres a recibir adiestramiento, formación profesional, remuneración e igualdad de trato. La CEDAW señala que, para garantizar la igualdad, se deben evitar las prácticas discriminatorias en el empleo por razones de matrimonio o maternidad, por tanto, señala que los empleadores no deben solicitar pruebas de embarazo, ni se puede permitir el despido por embarazo o licencia de maternidad.

En ese sentido, las mujeres deben contar con una red de servicios sociales para el cuidado de hijas e hijos, y se deben promover medidas para que los hombres se involucren en las responsabilidades del hogar y de la atención de la familia. Con estas acciones se fomenta la participación de las mujeres en los espacios laborales y de participación política en condiciones de igualdad.

Para promover la participación de las mujeres en actividades públicas no tradicionales, es importante reevaluar y desnaturalizar las actividades que realizan y promover oportunidades que faciliten su inserción en espacios masculinizados. Para ello, es necesario modificar el discurso y las relaciones entre mujeres y hombres, así como promover la eliminación de los estereotipos acerca de unas y otros, con miras a permitir el pleno desarrollo de las mujeres en la vida pública.

El Género como Construcción Social y como Concepto Científico

Marina Chávez Hoyos[1]

La segregación basada en el género, presente en todos los ámbitos y en todas las latitudes, se considera como un sistema de dominación patriarcal, o bien, como construcción social de género. En la actualidad, predomina este último enfoque.

En Estados Unidos, ésta fue la interpretación dada por el feminismo radical durante los años sesenta; tal sistema se concibió como universal, permanente y fue ejercido mediante las diferentes estructuras políticas, económicas, ideológicas y sociales que han dado lugar a relaciones de subordinación entre los sexos. En el capitalismo, el desarrollo industrial transformó tanto el trabajo productivo como el reproductivo, ubicando a los hombres en la esfera de la producción y a las mujeres en la de la reproducción, la cual está subordinada a la primera.

Desde la perspectiva marxista sobre el patriarcado, una posición radical sostiene ese concepto como una lógica que trasciende los modos de producción; por tanto, aun si desapareciera el capitalismo, no cesaría la opresión de las mujeres. La otra posición, la socialista, sostiene que la división sexual del trabajo es característica del capitalismo y que al desaparecer éste se eliminaría el patriarcado. Ello porque la división sexual del trabajo responde a las necesidades del capital, pues: El trabajo doméstico gratuito abarata los costos de reproducción de la fuerza de trabajo, y la producción doméstica es una actividad transformadora que genera valores de uso, trabajo esencial en la reproducción de la fuerza de trabajo. Dada la división sexual del trabajo, las mujeres son una reserva de mano de obra barata y flexible, adaptable a las contingencias y a las necesidades del capital.

Acerca de las perspectivas marxistas, Borderías, Carrasco y Alemany [1994] hacen los siguientes señalamientos: El concepto “patriarcado” sólo se remite a ciertas sociedades prehistóricas en las que se ejerció la dominación masculina, aunque no siempre ni en todas las sociedades el patriarcado se expresó y se ejerció de igual manera. Pero, sobre todo, el patriarcado resultó un concepto ahistórico y vago que se hizo sinónimo de dominación masculina, pero sin trascendencia ni valor explicativo.

El análisis marxista se centró en la base material de la opresión de las mujeres, pero no desarrolló aspectos de la construcción social de género.

El razonamiento marxista identifica casi totalmente el trabajo de las mujeres como ejército industrial de reserva. Aunque las autoras reconocen que muchas mujeres pueden formar parte de dicha reserva, hoy día la mayoría tienen empleos estables y permanentes, que no obedecen de manera automática a las necesidades del capital.



1 Chávez Hoyos, Marina. El género como construcción social y como concepto científico. En: Trabajo femenino: las nuevas desigualdades. México: UNAM: Instituto de Investigaciones Económicas, 2010. Págs. 16-21

Considerar a las mujeres como mano de obra barata y flexible, se volvió actual por la crisis económica de las décadas de los años setenta y ochenta, y durante las últimas décadas, por la falta de empleos y los cambios experimentados en los procesos de trabajo. Así, surgieron trabajos considerados adecuados para mujeres: de tiempo parcial, a domicilio, en maquiladoras de exportación e informales.

Jill Rubery tiene una posición intermedia; al analizar en varios países europeos los efectos que tienen las crisis sobre las mujeres, encontró que éstas siguen representando una reserva flexible de mano de obra, pero que convive con la segregación que obedece a cambios estructurales de largo plazo. Es decir, el trabajo de las mujeres sigue amortiguando los embates de las crisis económicas, pero sólo en ciertas ramas, actividades y profesiones. La influencia de las condiciones económicas depende de la historia de cada país y de las formas particulares de segregación en cada realidad socioeconómica.

De cualquier modo, el concepto patriarcado fue el primero que, desde el punto de vista socio-político, identificó la subordinación de las mujeres como un proceso histórico de resolución de conflictos y no como correspondiente a la evolución “natural” de la humanidad.

Esta categoría, introducida en la segunda mitad de los años setenta, es una de las aportaciones más importantes del pensamiento feminista, ya que explica la “subordinación femenina/dominación masculina” como un fenómeno social cuyo punto de partida es la diferenciación biológica y natural hombre/mujer.

Gayle Rubín, pionera en el desarrollo de la categoría género, considera que a partir de los sistemas sexo-género se explica la construcción cultural de la diferenciación sexual mediante el conjunto de prácticas, símbolos, representaciones, normas, valores y reglas que se establecen a partir de la diferencia biológica sexual, las cuales establecen las pautas que rigen las relaciones sociales entre hombres y mujeres. La categoría género, dice Rubín, es más integral que el concepto de patriarcado, pues abre la posibilidad a distintas formas de relación entre lo femenino y lo masculino que se encuentran subsumidas en las diversas dimensiones de la sociedad (económica, política, de clases, etc.); así, de la categoría género surgen líneas de investigación en diversos ámbitos teóricos y metodológicos.

La diferenciación social trae consigo el acceso asimétrico a recursos que generan privilegio y dominación masculina y subordinación femenina; desigualdad social y segregación que da más valor a lo que hacen los hombres que a lo hecho por las mujeres. Tal diferencia valida un orden social.

Varias autoras analizan de qué manera el género se construye y se reproduce mediante símbolos, normas, instituciones y organizaciones sociales, como la familia, el sistema educativo, el mercado de trabajo y la política. La discriminación en el ámbito familiar se manifiesta en la asignación de papeles jerarquizados: la responsabilidad del trabajo doméstico recae en las mujeres y niñas; se asignan más recursos a la educación de los varones, etcétera.

A las mujeres se les ha asignado la esfera de la reproducción, en la cual la mayoría de las actividades no son asalariadas, por lo que no se les considera como actividades económicas ni forman parte del mercado. Aun si las mujeres hacen trabajo asalariado, éste se condiciona por la construcción de género, lo que deriva en segregación por ocupaciones, calificación, jornadas laborales e ingresos. En la política está tan arraigado el género como sistema de dominación, que no bastan leyes y normas para acabar con la desigualdad.

La desigualdad hombre/mujer está articulada con otras formas de desigualdad como la clase social, la raza o la edad. De allí la importancia de las aportaciones que dan cabida a la heterogeneidad de condiciones de las mujeres dentro de sociedades concretas y que sirven de base al movimiento femenino no homogéneo, de gran relevancia para las sociedades de menor desarrollo caracterizadas por su heterogeneidad en lo económico, político y social, aspectos que acentúan la diferenciación y exclusión social. Así, por ejemplo, en muchos países del Tercer Mundo, aún tiene gran peso la agricultura, el trabajo por cuenta propia, la economía informal y el trabajo doméstico y mercantil familiar no asalariado, hecho por mujeres y niños. Las condiciones de esas mujeres, carentes de recursos y de protección legal, acentúan su diferenciación y exclusión.

Aunque hay otras formas de desigualdad social (inmigrantes/ nativos, blancos/negros, jóvenes/adultos), la diferenciación por género es específica por tres razones: La universalidad espacial y temporal, se presenta en todas las sociedades y en el transcurso de toda la historia. La perma-

nencia, jamás se abandona la pertenencia a la índole de hombre/mujer. La centralidad social, en todas las sociedades desempeña un papel central en la estructuración del orden social.

La mayor parte de los planteamientos económicos y sociológicos conciben las esferas de la producción y de la reproducción como dos campos autónomos. Una de las aportaciones más relevantes del movimiento feminista es considerar que ambas esferas se interrelacionan, se influyen entre sí y constituyen un solo sistema social. Fueron los economistas marxistas de los años sesenta los que introdujeron en el nivel teórico el papel esencial del trabajo doméstico en la reproducción de la fuerza de trabajo y de las relaciones de producción.

La separación artificial de las esferas de la reproducción y de la producción se originó con el capitalismo y más concretamente con la industrialización; tal separación y el concepto de trabajo doméstico surgen en las sociedades salariales de los "países nórdicos" a fines del siglo XVIII. El modo de producción en el que la producción agrícola y artesanal se centraba en la familia y se destinaba casi totalmente al autoconsumo se sustituyó por otro que separó el espacio productivo del doméstico. Además, la gran industria modificó los tiempos de producción, estableciendo horarios rígidos y trabajo regular que impedían combinar varias actividades; además, la industria requirió un espacio determinado para la producción, separado del espacio de la reproducción. A la vez, la urbanización favoreció la concentración de la mano de obra necesaria y alteró la estructura familiar.

Se ha demostrado de manera empírica que la disminución de las industrias domésticas rurales y la expansión de la gran industria redujo el empleo de las mujeres durante el siglo XIX, comparado con el auge que tuvo en el siglo XVIII . Esto se debió a las leyes que protegían el trabajo infantil y femenino [Borderías, Carrasco y Alemany, 1994] y a la acción de los sindicatos, en su mayoría masculinos. La autonomía de la esfera de la reproducción exigió que las mujeres asumieran su papel social en esa esfera; a ello ayudó la ideología según la cual la naturaleza asignó a las mujeres el trabajo de reproducción y el trabajo en el hogar, así se justificó la segregación. Asumieron ese papel, incluso las mujeres que, al no alcanzar en el hogar el salario del jefe de familia y sin "abandonar" el trabajo doméstico, obtuvieron recursos "extra" alquilando una habitación, cosiendo ajeno o ayudando en el trabajo familiar sin paga.

Concebir la esfera de la producción y la de la reproducción como un solo sistema social, implica que: *a)* la discriminación y la segregación tienen que ser analizadas, debido a la presencia de las mujeres en ambas esferas; *b)* la desvalorización del trabajo doméstico asignado a las mujeres pase de lo privado a lo público, mediante la división sexual del trabajo, asignando menor valor social y económico al trabajo de las mujeres; *c)* el trabajo asalariado considerado productivo sea sólo una parte del sistema social, y el trabajo de reproducción no asalariado sea indispensable para la reproducción y calidad de la mano de obra. De esta manera, el problema de la reproducción no es un problema de mujeres, sino uno del orden social en su conjunto.

La separación artificial producción-reproducción que asigna el trabajo de las mujeres a la segunda esfera, generaliza y simplifica la definición de mujer, ya que no todas las mujeres son madres ni realizan trabajo doméstico. En economía también se intenta restituir la relación de las esferas producción/reproducción; son loables los esfuerzos en este sentido, ya que, desde sus inicios, la economía clásica afirma que el único generador de la riqueza de las naciones es el trabajo que produce bienes para el intercambio.

Cada esfera funciona con una "autonomía relativa", al ser la familia el vínculo directo entre ambas; por tanto, la familia debe ser elemento central de análisis. Esta propuesta ha sido criticada por su enfoque economicista, porque no analiza el papel del Estado y de las políticas familiares en la construcción social que define a las mujeres como trabajadoras de segunda.

El trabajo de Antonella Picchio, dentro del marco analítico de la teoría clásica, sostiene que los estudios tradicionales sobre el mercado de trabajo niegan el estatuto de categoría económica al trabajo doméstico. En su opinión, el trabajo de reproducción, básico para el sistema económico, se considera de manera errónea como una actividad marginal, privada y propia de las mujeres. De ahí que el estudio de los mercados de trabajo en general, y del trabajo de las mujeres en particular, deba enfocarse a partir de la reproducción social como elemento central en torno al cual se articulan los demás procesos.

De acuerdo con esto, la calidad de la mano de obra que repercute en mayores beneficios para los empresarios, depende de los procesos reproductivos primarios (como la salud, la sociali-

zación y un capital humano derivado de la educación en el seno de la familia) y de la liberación de la mano de obra de las responsabilidades en el hogar, que permite aumentar las horas dedicadas al trabajo de mercado. Picchio afirma que la pobreza de la mayoría de las mujeres deriva de la discrepancia entre su carga de trabajo no remunerado, su productividad y los magros recursos que se asignan a la reproducción social. Para remediarla deben contabilizarse el trabajo doméstico y de reproducción no asalariados, así como las actividades productivas y comerciales que realizan las mujeres para la subsistencia familiar.

Análisis empíricos sobre algunos países de Latinoamérica, han hecho evidente el notable aumento del trabajo mercantil y doméstico de las mujeres de clase media, pero, sobre todo, de aquellas que cuentan con más recursos, que han accedido a trabajos precarios; éstos corresponden a estereotipos del papel femenino (servicio doméstico, costura, bordado a domicilio, y otros), que vinculan el trabajo doméstico y el mercantil. Además, las mujeres realizan trabajo comunitario para obtener servicios de los que carecen (escuelas, clínicas, agua potable, energía eléctrica, etc.), por lo que surge la noción de “triple jornada”.

En las cuentas de la producción doméstica, elaboradas por la Comisión de Estadística de las Naciones Unidas, se reconoce el trabajo de reproducción, lo que constituye un notable avance. También se incluye en los análisis del Banco Mundial, de donde derivan políticas en ambas esferas, como condición indispensable para lograr la igualdad de sexos, equilibrar el trabajo de hombres y mujeres, o por lo menos, aliviar el trabajo doméstico y de reproducción mediante acciones estatales.

Desde que apareció la sociedad industrial, el trabajo asalariado ha sido el único reconocido y valorado como tal. En el siglo XVIII, Adam Smith entendía por trabajo sólo el que produce bienes materiales y se realiza a cambio de una remuneración, introduce el concepto de trabajo como una relación social fundamental (división social del trabajo) y lo considera como el único creador de la riqueza de las naciones. Para él no era relevante el trabajo de reproducción ni el trabajo que, aunque asalariado, es improductivo, ya que no produce o no interviene en la producción de bienes materiales; a éstos les llama servicios, refiriéndose a que desde principios del siglo XIX las mujeres hacían “trabajos de mujeres” (costureras, institutrices, enfermeras, empleadas domésticas). Smith señala de manera explícita que el trabajo asalariado corresponde a los hombres y a las mujeres las remite al hogar.

Según los neoclásicos, tanto empleadores como trabajadores concurren al mercado en igualdad de condiciones y, por el libre juego de la oferta y la demanda, se establece un salario de equilibrio.

Marx refuta esa concepción, al identificar el trabajo asalariado como trabajo alienado y calificar de falaz la idea de que el empleador y el trabajador están en igualdad de condiciones; este último sólo posee su fuerza de trabajo, la cual vende para vivir. También hace visible el trabajo asalariado de las mujeres, aunque identificándolo como parte del ejército industrial de reserva y al servicio de las necesidades del capital. Marx y Engels destacaron el trabajo gratuito de las mujeres en la reproducción de la mano de obra.

En las décadas de los años sesenta y setenta del siglo XX, la teoría neoclásica desarrolla los modelos de discriminación racial y de género, la teoría del capital humano y la nueva economía de la familia aportan elementos explicativos que enriquecen la concepción neoclásica de la oferta de trabajo, sin llegar a integrar las esferas de la producción y de la reproducción.

El modelo de capital humano explica la discriminación salarial de las mujeres en función de que tienen menor educación, estudian campos de menor relevancia y no adquieren la experiencia necesaria para obtener mejores puestos, porque trabajan pocos años de su vida o lo hacen de manera interrumpida. Además, los empleadores encuentran que las mujeres son fuerza de trabajo más costosa por ausentismo, retardos y trabajo discontinuo.

Las corrientes económicas institucionalistas consideran que la posición secundaria que ocupan las mujeres en los mercados de trabajo obedece a su lugar en el sistema de reproducción social. Aunque las corrientes neoclásica e institucionalista introducen en sus análisis las responsabilidades de las mujeres en la esfera de la reproducción, como condicionante de su situación en el mercado laboral, la crítica feminista encuentra que dichas teorías son insuficientes para entender el trabajo de las mujeres.



Las feministas afirman que las responsabilidades de reproducción son sólo una parte de la problemática femenina; la construcción social de género define a todas las mujeres por su condición reproductiva y su domesticidad, aunque no todas sean madres ni hagan trabajo doméstico. Añaden que la teoría neoclásica hace demasiadas simplificaciones, sobre todo en lo referente a la familia. En primer lugar, los papeles de los cónyuges están determinados por la tradición y las costumbres; la familia es una unidad conflictiva, no armoniosa, pues en ella se ejercen relaciones de poder y hay una desigual distribución del trabajo y de los bienes. Es insostenible el supuesto neoclásico de una mujer prototipo, pues existen diversidad de ellas, definidas por clase social, estatus, educación.

Más compatible con las teorías feministas, es una corriente del pensamiento institucionalista, basada en un concepto de cultura como unificador de hábitos sociales y que rechaza el pensamiento dualista basado en la jerarquización y división social. La construcción social de género debe rastrearse a partir de la delimitación de lo público y lo privado, que da prioridad a “lo económico” o “al mercado” sobre otras esferas.

Está ampliamente documentado que el mercado de trabajo no es una entidad neutra, como tampoco lo son otras instituciones sociales y políticas como la familia y el Estado, a las que está articulado, y que en conjunto apoyan la desigualdad de género. Es bien sabido que las mujeres se enfrentan a un mercado laboral jerarquizado por género, tanto por la existencia previa de una composición sexuada de ocupaciones, como por un sistema de determinación salarial y de protección del empleo establecido con fines competitivos y de procesos de nuevas segregaciones.

Las principales formas en que se expresa la segregación en el mercado de trabajo son: La ocupacional u horizontal, que asigna a las mujeres actividades “típicamente femeninas” como la enfermería o la enseñanza, consideradas extensión o derivación de las actividades domésticas y de reproducción. Esto provoca una fuerte concentración de mujeres en pocas profesiones y sectores, que unida a la baja valoración que se les da a las mujeres redunda en bajos salarios. Las teorías feministas indican que las ocupaciones “típicamente femeninas” refuerzan los estereotipos de la feminidad: docilidad, paciencia, vocación de servicio, etc. Estas ideas se originan en la familia, que además proporciona menos instrucción y formación a sus hijas que a sus hijos, lo que restringe las posibilidades laborales de las mujeres.

La vertical; las mujeres acceden a puestos de menor prestigio que los varones, y tienen reducidas posibilidades de ascenso, cualesquiera que sean sus capacidades, calificación y experiencia.

Análisis sobre Desigualdades de Género en la Sociedad Actual

Magdalena Díaz Gorfinkiel[1]

Begoña San Miguel

La organización de las actividades cotidianas del cuidado se ha identificado, desde hace ya algunos lustros, como un elemento fundamental en el funcionamiento social y un importante generador de desigualdades de género. La tradicional asignación de las tareas domésticas y reproductivas de cuidado a las mujeres se encuentra en la base de la distribución sexual del trabajo, que relega a las mujeres al ámbito doméstico y posiciona a los hombres en el trabajo productivo. Los últimos años han sido testigos de importantes transformaciones en los modelos sociales de cuidado, como consecuencia entre otras cosas de la incorporación de la mujer al mercado de trabajo, dando lugar al surgimiento de importantes debates a nivel político, social y académico en relación a las formas de organización de las actividades de cuidado.

La denominada *'crisis de los cuidados*', ha puesto sobre la mesa la imposibilidad de mantener el modelo tradicional de provisión de cuidados debido, fundamentalmente, a transformaciones demográficas como el envejecimiento poblacional y el consiguiente aumento de necesidades de cuidar a ese creciente volumen de población mayor, y a la crisis del sistema económico neoliberal que ha hecho que los estados se "retiren" progresivamente de sus responsabilidades de garantizar el bienestar a los ciudadanos, precisamente en un momento en el que las necesidades de cuidados más están creciendo. Tanto los análisis sociales como el propio funcionamiento de la realidad social han demostrado que las familias no pueden hacer frente de manera exclusiva a las necesidades de cuidados que tienen sus miembros, y que, por tanto, se está produciendo un agotamiento del papel de las mujeres en los múltiples roles sociales que han ido adquiriendo.

Se hace necesario, en consecuencia, generar nuevos análisis de la situación de los cuidados con objeto de garantizar una redistribución más justa y democrática de los mismos ya que como señala Federici la lucha por una sociedad más justa se encuentra inexorablemente unida a la lucha antipatriarcal.

A partir de los años noventa del siglo pasado la temática de los cuidados va adquiriendo preponderancia en las ciencias sociales y, progresivamente, se van identificando perspectivas analíticas que identifican las diferentes dimensiones necesarias para revertir la tradicional división y desigual valoración de los ámbitos productivos y reproductivos.

Entre estas líneas de análisis se pueden destacar los aportes de la economía de los cuidados y del 'social care'. La economía de los cuidados se centra en reflejar el valor económico del trabajo de cuidados realizado dentro de los hogares (mayoritariamente por mujeres). El objetivo fundamental consiste en contabilizar y visibilizar todo el trabajo que se realiza de 'puertas adentro' y demostrar la importancia de estas actividades para el funcionamiento de la economía en términos generales. La asignación de valores cuantitativos al trabajo doméstico y de cuidados permite no sólo acercarse de manera más precisa a las cuentas nacionales de los países (del PIB, por ejemplo) sino también reconocer socialmente este tipo de labores y a quienes las realizan.

El término 'social care' fue acuñado por Daly y Lewis para dar cuenta de las dificultades en la organización de las actividades cotidianas del cuidado y la constante relación entre los niveles micro y macro sociales. Con el concepto se pretende dar cabida a un análisis multidimensional de los cuidados que incorpore las relaciones existentes entre el estado, el mercado, la familia y la sociedad civil. En la actualidad prácticamente todos los análisis de cuidados contemplan esos cuatro vértices, reconociendo el papel de estos cuatro actores en la organización social de los cuidados.

---

1 Díaz Gorfinkiel, Magdalena; San Miguel, Begoña. Análisis sobre desigualdades de género en la sociedad actual. Fundación Foessa. Documento de trabajo. No. 1.6, 2019. Págs. 1-29



Estos desarrollos teóricos permitieron la incorporación de la lógica de los cuidados en el discurso social y político, así como el surgimiento de un debate respecto a la posición de las mujeres en estas actividades y la consecuente implicación que esto tiene para su participación en otros ámbitos de la sociedad. Como señala Ezquerra, se ha construido en la actualidad una agenda política de los cuidados que los integra tanto de manera conceptual como en forma de políticas públicas, legislación o programas concretos. En España, ejemplo de estas cuestiones pueden ser los programas electorales que incluyen medidas relacionadas con la conciliación (en particular los cambios en relación al permiso de paternidad de 2018 y las propuestas existentes para extenderlo), la aprobación en 2011 de una nueva legislación relativa al ámbito del empleo del hogar o la puesta en marcha de centros o programas de cuidados colectivos en distintos municipios a nivel nacional (en Madrid, por ejemplo, la iniciativa Madrid, ciudad de los cuidados, el proyecto *Casa Grande* o la apertura de nuevas ludotecas municipales), los cuales intentan ofrecer posibilidades de encuentro en torno a los cuidados con el objetivo de promover el intercambio de recursos y el fortalecimiento de lazos sociales.

Este tipo de líneas de análisis e iniciativas de los cuidados pretenden, desde diferentes perspectivas, generar una resignificación y redistribución de las actividades de la reproducción que posibilite una trasformación de las estructuras de la organización social de los cuidados. Para poder superar la desigualdad social que la actual organización plantea (en términos de género, pero también de clase y etnia) se presenta necesario reposicionar los cuidados en la sociedad, considerándolos como actividad garante fundamental del sostenimiento de la vida. En esta línea Carrasco propone el término de ciudadanía como forma de entender la construcción de sociedades que orbiten alrededor de los cuidados, o Fraser sugiere la aplicación de los patrones considerados femeninos como norma social para así crear un modelo de persona cuidadora universal (y así disminuir la relevancia social de las actividades realizadas en el mercado).

Mientras se reconvierten los patrones de organización social de los cuidados y se realizan avances colectivos en su planteamiento la realidad demuestra, sin embargo, que las actividades de cuidado siguen organizándose principalmente a través de arreglos individuales que incumben a las mujeres de manera prioritaria. El empleo del hogar, es decir la contratación de personas de forma individual por parte de las familias, constituye uno de los fenómenos que responde a estas características y se ha convertido, por tanto, en una de las estrategias que más se ha desarrollado para satisfacer las demandas de cuidados en la sociedad.

La mercantilización de los cuidados, y demás tareas del hogar relacionadas, implica transferir a terceros la realización de este tipo de actividades a través de un intercambio de recursos regido por la lógica del mercado. Una de las estrategias de mercantilización más desarrolladas en las últimas décadas a nivel mundial es la relativa al empleo del hogar, es decir a la contratación individual de servicios para la realización de este tipo de labores dentro del hogar. Esta solución permite compaginar las expectativas profesionales, familiares y personales sin tener que negociar en exceso el modelo social (constituye una respuesta privatizada, en su doble acepción de individual y en el mercado) y de relaciones de género (un replanteamiento del reparto de tareas) que subyace al funcionamiento de la sociedad. Tal es la magnitud de esta dinámica social de contratación de empleo doméstico que Durán ha acuñado el término de cuidatoríado para dar cuenta, precisamente, de una nueva clase social destinada a hacerse cargo de los cuidados que no se producen en los hogares ni se gestiona por parte del estado.

Las cifras aportadas por la Organización Internacional del Trabajo -OIT en español e ILO en sus siglas en inglés- reflejan la importancia que el sector del empleo del hogar ha adquirido en el mundo, demostrando que las sociedades están cada vez más acostumbradas y necesitadas de producir y consumir cuidados. La OIT estima que en torno a 67 millones de personas realizan labores en el empleo del hogary que la mayor parte de ellas son mujeres. El 73,4% de los trabajadores domésticos migrantes son mujeres, mientras que la feminización llega hasta el 81,5% para el caso de los trabajadores no migrantes insertos en el sector. Estas cifras reflejan la predominancia femenina en las labores relacionadas con los cuidados y el hogar, demostrando que los arreglos mercantilizados constituyen, en numerosas ocasiones, una transferencia de responsabilidades entre las propias mujeres. El aumento de la corresponsabilidad de los hombres para con el cuidado constituye aún una tarea pendiente y un elemento fundamental a desarrollar en aras de una organización social de los cuidados, remunerados y no remunerados, más equilibrada. Las tareas de mantenimiento de la vida siguen identificándose con el rol femenino, pero bajo una jerarquía social modificada, donde las mujeres inmigrantes ocupan la base de la misma.

Gregorio afirma que hablar de cuidados implica referirse automáticamente a las migraciones internacionales, ya que las respuestas a las necesidades de cuidado se producen a un nivel global. Los datos proporcionados por la ILO así lo confirman, reflejando que el 17,2% del total de trabajadores domésticos en el mundo son migrantes (11,5 millones en números absolutos). Estas cifras, además, esconden enormes diferencias donde Europa (a excepción de la parte oriental), Estados Unidos y los estados árabes de oriente medio presentan concentraciones de trabajadores migrantes mucho mayores con el 54,5, el 70,8 y el 82,7% respectivamente. En estos países, el empleo en el sector doméstico representa un importante punto de entrada al mercado de trabajo y, por ende, a la participación en la sociedad en su conjunto. Así, la legislación relativa a la inmigración es diseñada para favorecer la inserción de esta población en este sector laboral, ya que al ser un sector demandante de grandes cantidades de tiempo y de una alta intensidad en las tareas a realizar la población nativa de estos contextos geográficos no se encuentra dispuesta a aceptarlo. Según esta perspectiva, los cuidados exigen cuerpos des- territorializados que carezcan de demandas materiales y emocionales que se impongan sobre las necesidades de la población demandante de la actividad. De esta manera, las actividades de cuidados y mantenimiento de la vida no solo se desarrollan bajo el signo de la feminización, sino también de la etnificación. En la actualidad, un ejemplo del estudio de la vertiente globalizada de la actividad lo constituye el recientemente acuñado concepto de protección social transnacional que alude, precisamente, a la continua interrelación de elementos a partir de múltiples escalas sociales (familia, mercado...) y espaciales (internacional, nacional, local.) en la construcción cotidiana de la vida de las personas.

En el caso de España en concreto, en 2017 se contabilizaron 565.100 personas ocupadas como personal doméstico y cuidadoras de personas mayores y niños a domicilio. Las cifras en ese sector, además, reflejan un claro crecimiento desde la década de los noventa (con excepción de los años de crisis económica), momento en que confluyeron variados aspectos en la sociedad española que influyeron sobre la demanda y consolidación del sector (como el crecimiento económico, la consolidación de la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo y la conformación de España como país receptor de migración). En la actualidad, por tanto, el empleo doméstico para el cuidado de diferentes segmentos de población, así como el mantenimiento del hogar se encuentra afianzado en España tanto desde el punto de vista numérico como desde un enfoque simbólico que normaliza su existencia y contratación. Siguiendo la misma lógica apuntada previamente, en 2017 el 63,1% de las empleadas de hogar y del trabajo de cuidados eran inmigrantes mientras que el

96,9% eran mujeres.

Por último, en relación a la mercantilización de las actividades de cuidado y mantenimiento del hogar se debe especificar que desde hace ya varios años diferentes grupos (asociaciones de mujeres y asociaciones de empleadas de hogar principalmente) luchan por la dignificación de las condiciones en el sector, así como por el reconocimiento de la importancia de los cuidados en la sociedad y la contribución de las mujeres al funcionamiento de la misma. Hito de esta situación lo constituye la aprobación del Convenio 189 de la OIT sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos en el año 2011 (que España aún se encuentra pendiente de ratificar).

Tradicionalmente las mujeres se han ocupado de las tareas relacionadas con el mantenimiento de las familias y de la vida en sociedad, cuestión que se consolidó tras la revolución industrial y el establecimiento del capitalismo liberal, con el desarrollo de un discurso de la domesticidad que situaba a las mujeres como responsables naturales del cuidado. A partir de esta idea, progresivamente se fue asentando una estructura familiar basada en la figura del hombre 'ganador de pan' y en la desvalorización de las actividades relacionadas con el hogar y realizadas por las mujeres. Este modelo de organización familiar y social pervivió hasta la actualidad, aunque con matices, y sólo desde hace algunos lustros se está produciendo un debate respecto a la organización y distribución del tiempo y las funciones sociales.

El estudio de las formas de distribución del tiempo constituye un elemento esencial a tener en cuenta para entender las distintas oportunidades que los individuos disfrutan, ya que la forma de participación en los distintos ámbitos sociales se encuentra relacionadas con las posibilidades y obligaciones que se poseen. Las estadísticas demuestran que en todos los países de la Unión Europea una proporción mayor de mujeres que de hombres realizan tareas dedicadas al cuidado de niños, actividades domésticas y de cocina y que, además, le dedican un número mayor de horas a cada una de ellas. En el año 2016, el 92% de las mujeres (entre 25 y 49 años y con hijos menores de 18) cuidaba de sus hijos diariamente y el 79% se dedicaba a las tareas domésticas y de cocina, mientras que los hombres, bajo las mismas características, se ocupaban de estas actividades en un 68 y 34% para cada uno de los casos.

La primera cuestión que es necesario señalar respecto a estos datos responde a la diferencia que aún se percibe en la participación de mujeres y hombres en el hogar y que permite inferir que la mayor dedicación de las primeras a las tareas del mantenimiento de la vida significará, automáticamente, una menor participación en la esfera pública. Alberdi y Escario señalan que las nuevas aspiraciones de las mujeres, con relación a la educación y su participación en el terreno laboral, no se encuentran apoyadas de manera clara en el funcionamiento de la realidad social y que a pesar de que las aspiraciones entre ambos sexos son similares, las realidades en las que están inmersos no lo son. A nivel mundial, el 75% de todo el trabajo de cuidados no pagados se encuentra realizado por mujeres y, además, éstas invierten entre tres y seis horas en el mismo mientras que los hombres únicamente entre treinta minutos y dos horas.

Por otra parte, los datos reflejan que existe una selección preferente en la incorporación de los hombres a las tareas domésticas, es decir que no se produce su participación en el mismo nivel en todas ellas. Las cuestiones relacionadas con la paternidad, en particular, han demostrado ejercer una mayor atracción para la construcción de las nuevas identidades masculinas y los hombres, en consecuencia, se han incorporado a las mismas en mayor grado. La redistribución de las actividades entre los sexos implica una modificación de la construcción social de las habilidades y demandas que se realizan a cada uno de ellos y se debe seguir insistiendo en el enriquecimiento personal generado al participar en las actividades del mantenimiento de la vida, así como en las ganancias de compartir estas tareas.

El caso de España presenta unas líneas de comportamiento similares a las señaladas a nivel general, es decir que una mayor proporción de mujeres se dedican a las tareas de cuidado y del hogar y lo hacen durante un mayor número de horas. Según la Encuesta de Empleo del Tiempo, los hombres dedican una mayor cantidad de tiempo a todas las actividades a excepción de aquellas relacionadas con los cuidados y el hogar. Así, el 91,9% de las mujeres realizan tareas domésticas y de cuidado de diversos segmentos de población (niños, ancianos y dependientes) dedicándoles una media diaria de cuatro horas y 29 minutos, mientras que el nivel de participación de los hombres en estas actividades es del 74,7% dedicándoles una media diaria de dos horas y 32 minutos (INE, 2018). A pesar de que las distancias entre los sexos han disminuido si se compara con los datos existentes para el año 2002-2003 (anterior Encuesta de Empleo del Tiempo) éstas aún siguen

siendo considerables y demostrando una desigualdad estructural.

Las consecuencias de esta desigual distribución de los usos del tiempo se pueden percibir en numerosos ámbitos, como la sobrecarga de responsabilidades de las mujeres en su vida cotidiana (los datos indican que las jornadas de trabajo total de las mujeres, considerando el trabajo remunerado y no remunerado, son superiores a los de los hombres) y las limitaciones que esta sobrecarga impone a su participación en el mercado laboral.

En el mercado laboral se reproduce una desigualdad de género que tiene un carácter estructural. La lógica de mercado reproduce la asignación de roles de género tradicional, y asigna un valor distinto a hombres y mujeres en función del rol primario que socialmente se otorga a cada uno de ellos. De esta forma, hombres y mujeres no cuentan con las mismas oportunidades de acceder al mercado ni participan en él en las mismas condiciones. Si bien es cierto que la precarización del empleo en los últimos años es una característica que afecta al conjunto de trabajadores y trabajadoras, la diferente posición que ocupan en el reconocimiento social y en la asunción de las labores de cuidado hace que sean las mujeres las que tienen un menor acceso al empleo y, por ende, a recursos propios que permitan un desarrollo integral y autónomo. No se debe olvidar que el modelo social actual descansa sobre el empleo, y el trabajo asalariado supone tanto una garantía de ingresos como de acceso a diferentes servicios sociales (puesto que el sistema de bienestar español es fundamentalmente contributivo, es decir que acceden a él quienes cotizan en el mercado de trabajo.

El momento actual constituye un período de gran interés para aplicar una mirada de género al estudio del mercado laboral debido a las consecuencias ocasionadas por la reciente crisis global. La economía feminista ha llamado la atención sobre el hecho de que las crisis, una vez superadas, dejan una importante huella en el empleo femenino, que pasa a estar más precarizado que en periodos anteriores. Resulta pertinente, por tanto, observar las pautas del empleo actual en España, toda vez que existe cierto consenso en que a pesar de que ciertos indicadores macroeconómicos apuntan a una recuperación global de la economía, estas supuestas mejoras no están logrando revertir el aumento de la desigualdad y el elevado riesgo de pobreza que sigue existiendo en este país.

La participación de las mujeres en el mercado laboral es una realidad imparable y creciente, pero todavía hoy la tasa de actividad formal femenina está lejos de la masculina. El porcentaje de participación en la fuerza de trabajo en el mundo es del 75% para la población masculina y el 45% para las mujeres. Esta diferencia supone la primera gran vulnerabilidad tanto por la falta de ingresos propios como por la falta de cotización individual para el futuro. En España, la tasa de actividad femenina se encuentra 12 puntos porcentuales por debajo de la de los hombres, un 53% frente al 65%, puesto que muchas mujeres siguen asumiendo el trabajo doméstico y de cuidados como su actividad principal. El hecho de que un grupo de países, como Finlandia, Noruega y Suecia, que han implementado medidas para avanzar hacia la igualdad de género cuenten con unas tasas de actividad más elevadas (alrededor del 80%) y donde la diferencia en las tasas de actividad por sexos es menor (en torno al 5%) demuestra que existen instrumentos para incrementar las tasas de actividad femenina en nuestro país (Buendía, 2014) y así mejorar las posibilidades de alcanzar un nivel de desarrollo digno y autónomo con respecto a los hombres.

Una vez que las mujeres acceden al mercado de trabajo y pasan a formar parte de la llamada ‘población activa’, se observa que este mercado reproduce pautas de desigualdad de género similares a las existentes en otros ámbitos de la sociedad. Se puede comenzar señalando el hecho de que la empleabilidad femenina es inferior a la de los hombres y que la progresiva recuperación económica que se viene produciendo en los últimos años, pese a reducir de forma ostensible los niveles de desempleo del conjunto de la población, ha afectado de manera más significativa a los hombres. Entre el año 2013 (año en que el desempleo tocó techo en España con un 25 y 26% de desempleo para hombres y mujeres respectivamente) y el 2018 el desempleo masculino se ha reducido en un 46%, frente a una reducción del 36% de las mujeres. Esto refleja que la empleabilidad de las mujeres sigue siendo más difícil de conseguir, pero también que es más difícil de recuperar tras una etapa de crisis, imbuidos en una sociedad en la que pervive la creencia de que el salario femenino constituye un ‘complemento’ al ingreso principal masculino. A este respecto, cabe recordar que esta desigual salida de la crisis no es una novedad de este período en concreto sino una constante que ya ha sido constada en crisis previas y que había sido anticipada desde la investigación feminista.

Las dinámicas de desigualdad que siguen existiendo en la sociedad, como las analizadas en

relación a la organización de las tareas de cuidados y al mercado laboral, constituyen dos procesos sociales que invitan a reflexionar sobre la necesaria transformación de la tradicional división sexual del trabajo. Sin ignorar los avances que se han producido en las últimas décadas, se puede confirmar que en la sociedad actual permanece un imaginario social colectivo que vincula a las mujeres al ámbito privado primando su rol como madre y cuidadora por encima de cualquier otra función social. Esta situación explica, en gran parte, la escasa participación de las mujeres en los diversos ámbitos de poder social, político y económico.

La exclusión de las mujeres de puestos de liderazgo se produce como consecuencia de un eficaz proceso de socialización de las mujeres en valores alejados de las características propias de un líder. Ya en el siglo XIX Stuart Mili apuntaba que "el deseo de fama se toma en la mujer por osadía y falta de feminidad" y todavía hoy las escasas mujeres que alcanzan posiciones elevadas de liderazgo son examinadas enfatizando la excepcionalidad de su caso o acentuando la falta de asertividad que suelen demostrar. En definitiva, se hace hincapié en que estas mujeres han salido de las posiciones socialmente reservadas para ellas y se les señala las actitudes que deben desarrollar. Ser poseedora de una voz pública implica el ejercicio de poder, y ésta es una cualidad que históricamente ha formado parte de la construcción social de la masculinidad. Existe, por tanto, una larga tradición de silenciamiento de las mujeres que las ha alejado de posiciones de liderazgo, tradición que en palabras de Beard "nos ha proporcionado un poderoso patrón de pensamiento en cuanto al discurso público que nos permite decidir quién merece ser escuchado".

Los distintos índices que desde hace ya algunas décadas se han ido diseñando para identificar las dimensiones donde existen mayores desigualdades de género -ingresos, educación, poder, acceso a salud... - coinciden en que el acceso de las mujeres a la esfera de poder (político y económico, aunque también en el ámbito cultural, artístico o deportivo) ha experimentado importantes avances *(*Gender Equality Index) aunque siguen reflejando una importante exclusión femenina.

La participación de las mujeres en las distintas esferas de representación política constituye un objetivo social deseable. En primer lugar, por lo que supone de elemento de igualdad en sentido estricto, debido a que en entornos democráticos se espera que la mitad de la población cuente con una representación proporcional a su peso. En segundo lugar, constituye un objetivo necesario por su impacto en el aprendizaje social y colectivo respecto a la posibilidad de acceder a dichas ámbitos sociales. La ausencia de mujeres en posiciones de liderazgo afecta a la confianza de éstas en el sistema político y contribuye, además, a mantener una imagen del líder como una figura esencialmente masculina, lo que dificulta la interiorización de nuevos roles para las mujeres. Pero, además, la participación de las mujeres en la esfera política y pública contribuye a hacer avanzar la agenda de igualdad de género, al permitir poner en la agenda cuestiones que les afectan de forma directa.

El Gender Equality Index indica que la representación femenina en la esfera política es todavía muy baja: apenas hay un 28% de parlamentarias en Europa y el porcentaje de ministras en sus gobiernos no llega al 27%. El Consejo de Europa, en su Estrategia de Igualdad de Género 2018-2023 reconoce la multidimensionalidad de este problema, explicándolo en función de una conjunción de elementos que van desde "el funcionamiento de los partidos políticos, los estereotipos de género, los papeles y valores que transmiten ciertos modelos de familia y la división social y privada del trabajo que deja poco espacio para la participación de las mujeres en la escena pública".

Desde hace ya unas décadas se ha aplicado y debatido respecto a la idoneidad de las cuotas como medida para promover y aumentar esta todavía escasa representación en las esferas de poder. Este tipo de medidas de acción positiva constituyen estrategias temporales, que tienen como objetivo alcanzar la igualdad de oportunidades permitiendo corregir las situaciones que son resultado de prácticas o sistemas sociales discriminatorios. En el caso español, las Comunidades Autónomas que permiten las llamadas 'listas cremallera', en las que hombres y mujeres ocupan puestos alternos, son aquellas que tienen mayor representación femenina en sus parlamentos y en las que la participación de mujeres en política ha avanzado de forma clara en los últimos años, por lo que parece ser una medida que en efecto consigue reducir la desigual participación en lo público. En la actualidad, las mujeres suponen casi un 40% del total de puestos parlamentarios a nivel nacional y, por primera vez, el Gobierno de España presenta una constitución mayoritariamente femenina, ya que 11 de sus 17 ministerios están dirigidos por mujeres.

Estos avances en la representación formal están, sin embargo, sujetos a la inestabilidad de unas medidas que enfrentan fuertes resistencias sociales y que no han conseguido generar un consenso social. La construcción de distintos discursos políticos en torno al debate entre el dere-

cho a la igualdad (más favorable a las medidas de acción positiva) frente al valor de la meritocracia (con resistencias a este tipo de acciones) explica que los cambios en la orientación política de los distintos gobiernos hayan ido acompañados de fuertes oscilaciones en la presencia de mujeres en los altos cargos de poder. Los distintos estudios demuestran, sin embargo, que la influencia de las mujeres en la toma de decisiones respecto a distintas políticas, por ejemplo, en aquellas relacionada con la igualdad de género, requieren estabilidad en el poder y, además, no se alcanzan hasta que no se consigue una representación femenina mínima del 30%.

El análisis sobre el mercado laboral presentado previamente refleja una realidad que reproduce fuertes desigualdades de género que impiden a las mujeres progresar en sus carreras profesionales en igualdad de condiciones que los hombres. Entre las diversas nociones que reflejan esta realidad destacan los conceptos de segregación horizontal y segregación vertical. Éstos hacen referencia, respectivamente, a la concentración de las mujeres en determinados sectores laborales que son concebidos como "una prolongación de las supuestas tareas naturales de las mujeres vinculadas con las domésticas y de cuidados de las personas dependientes, los niños, los mayores y los enfermos" y, por otro lado, a las dificultades que se presentan en todos los sectores para acceder a puestos de mayor responsabilidad.

Respecto a la segregación horizontal, cabe señalar para el año 2011 que el 50% de las mujeres se aglutinan en 13 ocupaciones de las 169 y que esto supone que las ocupaciones feminizadas son mucho menos numerosas que las masculinizadas, produciendo que las mujeres cuenten con menor capacidad de elección y movilidad ocupacional. La progresiva superación de esta clasificación sexuada del trabajo se ha visto ayudada por la integración de las mujeres en el sector público, y el consecuente acceso a alternativas laborales distintas a los sectores tradicionalmente feminizados (trabajo doméstico y de cuidados o servicios) o el acceso a estos sectores de forma más profesionalizada y con una menor discriminación salarial. En el caso español, la presencia de mujeres en el sector público asciende al 55% del conjunto de las administraciones (estatal, autonómica y local) confirmando el atractivo de este ámbito en la trayectoria laboral de las mujeres.

El sector privado, por su parte, presenta mayores restricciones en el proceso de incorporación de las mujeres a la actividad laboral y éstas pueden identificarse nítidamente en la escasa presencia femenina en puestos de responsabilidad, es decir en la denominada segregación vertical. En el conjunto de Europa, el porcentaje de mujeres que se sientan en comités ejecutivos de grandes compañías apenas alcanza el 21% *(*Gender Equality Index*),* y los datos denotan, además, que aquellos países que implementan medidas de acción positiva (Francia, Noruega, Suecia o Finlandia, entre otros) son quienes han conseguido reconducir esta infrarrepresentación femenina.



La evolución reciente permite afirmar que la presencia de mujeres en estas esferas de poder económico presenta un notable crecimiento (entre los años 2010 y 2016 pasó del 10 al 19%), pero sigue siendo tan baja que se hace necesario implementar medidas para asegurar una participación femenina que sea acorde a la formación y habilidades de las mujeres para desempeñar puestos de responsabilidad. El sector público, como se señaló previamente, presenta un comportamiento diferencial que refleja mayores posibilidades de ascenso profesional (y que conecta con el debate entre meritocracia e igualdad).

El hecho de que el sector privado tenga comparativamente un porcentaje mucho más bajo que el público de representación femenina en sus órganos de dirección demuestra la existencia de fuertes resistencias sociales a incorporar a mujeres en ámbitos de poder (resistencia que no se encuentra justificada por los datos referidos a la formación o a la capacidad) y por la reproducción de comportamientos sociales históricamente adquiridos que replican la distribución sexuada del poder.

El concepto de liderazgo y la figura del líder se encuentran, todavía hoy, fuertemente masculinizadas y vinculadas a un imaginario de entrega absoluta al empleo y de ausencia de responsabilidades familiares. Esta construcción aleja a las mujeres de las posiciones de toma de decisiones y, desde este punto de vista, las políticas destinadas a la conciliación se constituyen como un eje fundamental. Su papel no radica únicamente en ofrecer tiempos para las actividades familiares sino de transformar la relación entre los y las trabajadoras y las empresas. Una más equilibrada relación entre el ámbito familiar y el laboral permitirá avanzar hacia la igualdad de género al transformar la monolítica visión de los trabajadores como empleados totales sin más intereses o responsabilidades que la laboral y sin capacidad de combinar ambas de manera exitosa.

Las desigualdades de género existentes en las sociedades actuales responden a una construcción histórica que, en términos generales, ha otorgado el ejercicio del poder y la representatividad pública a los varones frente a un rol subsidiario y complementario asignado a las mujeres. La progresiva consideración, a partir de los años setenta del siglo pasado, de esta situación como resultado de una cuestión estructural que supera las realidades específicas de los individuos, ha permitido avanzar en la construcción de unas relaciones de poder más equilibradas entre los géneros. Desde variadas escalas sociales (sociedad civil, instituciones nacionales e internacionales, ámbito académico) y a través de diferentes instrumentos (manifestaciones, normativas, investigaciones) se ha incidido en la necesidad de aplicar una visión transversal de las relaciones de género a la estructura social, con objeto de suscitar respuestas a las limitaciones del modelo social actual, así como generar un modelo social con mayor grado de justicia y cohesión social.

Entre los diversos ámbitos de necesidad de análisis en relación a las desigualdades en la posición de las mujeres en la sociedad, en este capítulo se han seleccionado cuatro ejes principales que reflejan una organización social desigual en términos de relaciones de género: la organización social de los cuidados, el funcionamiento del mercado de trabajo, el liderazgo como forma de ejercicio de poder y las violencias contra las mujeres. En todos ellos, el desarrollo social de las últimas décadas ha demostrado un avance en su consideración y funcionamiento en términos de igualdad de género, aunque los datos aún reflejan los privilegios existentes en favor de la población masculina. Con objeto de seguir revirtiendo esta situación, se continúan integrando nuevos conceptos de análisis e instrumentos de incidencia social para lograr el desmantelamiento de los actuales mandatos de masculinidad y feminidad y construir unos nuevos referentes identitarios que permitan conseguir el establecimiento de relaciones sociales más igualitarias.

Cambios y Continuidades en las Desigualdades de Género

Cristina Borderías[1]

Desde que en 1948 se aprobara la Declaración Universal de los Derechos Humanos en la que se establece claramente que todas las personas, incluidas las mujeres, son iguales y así deben ser tratadas, han transcurrido dos generaciones sin que eso se haya convertido en una realidad. Aunque la mayoría de las constituciones existentes incluyen la igualdad como principio, la igualdad de género no es una realidad en ningún país del mundo. A pesar de que ha habido avances considerables en algunos ámbitos como el acceso a la educación o el empleo, de manera segregada en la mayoría de casos, fuerzas poderosas perpetúan esa desigualdad -o la transforman-, incluyendo normas, valores, creencias religiosas, leyes y un acceso desigual a gran parte de los recursos económicos, a los espacios de poder y a los procesos de toma de decisiones. Este número especial de Áreas trata acerca de los distintos vectores sobre los que se construyen y modifican las desigualdades de género en España dentro del contexto europeo.

El acceso a la educación sigue estando vetado o restringido para muchas mujeres en todo el mundo. Las mujeres y las niñas hacen más trabajo no remunerado que remunerado, especialmente entre las de rentas más bajas, convirtiéndolas en pobres en tiempo y por tanto sin tiempo disponible para desarrollar una vida que consideren digna de ser vivida.

Cuando las mujeres acceden al empleo lo hacen normalmente en peores condiciones que los hombres, en sectores más precarizados y a cambio de una menor retribución, lo que limita su autonomía, su capacidad de supervivencia y la de su familia, determina un menor acceso a los derechos sociales -que en la mayoría de los países no son universales, sino que se derivan de la vinculación con el empleo-, y explica en gran medida el fenómeno que conocemos como feminización de la pobreza.

En todo el mundo, las mujeres poseen solo el 4 % de la tierra. El 79% de las mujeres de los países en desarrollo dedican casi todo su tiempo de trabajo a producir alimentos, constituyen el 43% de la fuerza de trabajo dedicada a ello, y son el 60% de todas las personas que pasan hambre en el mundo. Y sólo un 3% de los créditos concedidos en el mundo están destinados a las mujeres. Según los últimos datos del Global Findex del Banco Mundial, solo el 47% de las mujeres tiene una cuenta bancaria formal -ya sea individual o conjunta- frente al 55% de los hombres[1]. Las mujeres tienen menor acceso a los espacios de toma de decisiones. Dentro y fuera de la familia; en las comunidades, los parlamentos y gobiernos, los centros del saber, las jerarquías religiosas o las empresas. La violencia de género, dentro y fuera de la familia, es una de las manifestaciones más graves de estas desigualdades y de la pervivencia de la cultura patriarcal. Según los datos de la Agencia Europea por los Derechos Fundamentales, en Europa 62 millones de mujeres han sido víctimas de violencia de género. Las niñas constituyen 2 de cada 3 víctimas infantiles, y, junto con las mujeres, forman el 70 por ciento del total mundial de las víctimas de trata y cuando se considera la trata con fines de explotación sexual, las mujeres y niñas constituyen el 98%. A ello hay que añadir que la trata de mujeres y niñas/os con fines de explotación sexual es el negocio que más rápido crece en el mundo, cuya dramática evolución no es independiente de la formación de los mercados mundiales y la creciente mercantilización de la vida de las personas.

Obviamente, las formas en las que se presentan y han evolucionado las desigualdades de género varían en los distintos países y a lo largo del tiempo. Pero las cifras son tozudas y muestran su persistencia, y ello a pesar de las evidencias que muestran la relevancia de la igualdad de género en el desarrollo económico, los niveles de vida y el bienestar de la población. Hasta el punto de que hoy día el empoderamiento de las mujeres se ha demostrado la pieza clave en la lucha contra el hambre, especialmente el que asola a millones de niños y niñas.

Aunque los primeros vínculos entre mujeres y desarrollo tienen que ver con la tesis de Boserup sobre la importancia de las mujeres en el desarrollo económico, a través especialmente de su participación en el trabajo no remunerado y de sostén de las familias, a raíz de los trabajos de Goldin, la historia económica se centró, principalmente en la relación inversa: el efecto del desarrollo -identificado con crecimiento económico- en las desigualdades de género; y más recientemente, en

---

1 Borderías, Cristina. Cambios y continuidades en las desigualdades de género. En: Revista Internacional de ciencias sociales. No. 33, 2014. Págs. 7-15

el papel de las diferencias en productividad y los cambios estructurales y educativos como determinantes de las desigualdades de género en el largo plazo. Todo ello sin tener en cuenta que en muchas ocasiones, el crecimiento económico ha supuesto nuevas fuentes de acumulación y riqueza, pero a costa del incremento de las desigualdades y del malestar de grandes capas de la población.



La valoración y comprensión de la aportación de las mujeres al desarrollo ha sido posible, en gran medida, gracias a que el proyecto feminista ha pasado de la crítica de los modelos androcéntricos a la construcción de modelos y políticas alternativas, para las mujeres en particular y para el desarrollo en general. La crítica de las nociones de desarrollo en términos exclusivamente económicos o de mercado, la reconceptualización del bienestar y del desarrollo como un proceso complejo que abarcaría mucho más que la renta disponible y la conceptualización del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado como trabajo, ha sido esencial en la revalorización de la aportación femenina al bienestar humano.

Entre estas nuevas aproximaciones destaca la Teoría de las Capacidades desarrollada por Amartya Sen y Martha Nussbaum basada en una crítica de las tradicionales nociones de bienestar y su reconceptualización como un proceso complejo que permite a los individuos desarrollar sus capacidades potenciales gracias al conocimiento, la salud y la libertad. El bienestar no se entiende ya hoy como una simple función de la renta, sino como conjunto de capacidades de que un individuo puede disponer, y de su funcionamiento real; diversas y condicionadas por el contexto de normas institucionales y culturales. Así la salud, la educación, la libertad, la capacidad para intervenir en la vida pública son, entre otros, elementos fundamentales del bienestar.

En este sentido, es imprescindible conocer y analizar las formas de acceso a los recursos materiales que condicionan los niveles de vida y el desarrollo de las capacidades de las personas en distintos ámbitos como el mercado, los servicios públicos, la comunidad y muy especialmente la familia que, lejos de ser una institución altruista e igualitaria, es una institución receptora y generadora de desigualdades, especialmente de género, tal y como se pone de manifiesto en distintos artículos contenidos en este número. Desde esta perspectiva es, así mismo, necesario considerar la “Agencia” de las personas, entendida como el potencial individual de decisión en el hogar, la comunidad, la actividad económica o la participación política, y la forma en la que contribuyen al bienestar de las personas y al desarrollo económico y viceversa.

El análisis del bienestar humano desde la perspectiva de género, ha ido acompañado del desarrollo de nuevos conceptos e indicadores que permiten comparar la situación actual y la evolución de los países a nivel mundial, así como aplicarlos a sociedades históricas para poder observar la vinculación de la igualdad de género y el bienestar. Puesto que lo que "no se mide no existe", en los últimos años se ha hecho un gran esfuerzo por ir "más allá del PIB" utilizando tanto indicadores denominados objetivos como subjetivos. Sigue pendiente cómo integrar los cuidados no remunerados de manera satisfactoria.

Entre los indicadores denominados "objetivos" destacan los realizados por organismos internacionales comenzando por los realizados por el PNUD, como el Gender Inequallty índex (GII). Este índice tiene tres componentes: salud reproductiva, medida por la mortalidad de las mujeres en el parto y los nacimientos habidos de madres adolescentes; empoderamiento, medido como porcentaje de mujeres en los parlamentos y la participación de mujeres y hombres en la educación secundaria y superior; y actividad económica, medida por la participación de mujeres y hombres en el mercado de trabajo. Para el informe de Desarrollo Humano de 2014, que se basa en la desagregación por sexo del Índice de Desarrollo Humano y es definido como la ratio del índice para las mujeres respecto a los hombres; siendo el Índice de Desarrollo Humano un indicador del nivel de vida de un país compuesto por tres capacidades medidas a través de tres indicadores: una vida larga y saludable (esperanza de vida al nacer), conocimiento (compuesto por la media de años pasados en la educación a lo largo de su vida para la población mayor de 25 años; más la expectativa de años que estarán en la escuela los niños y niñas a la edad de entrar en la escuela), y un nivel de vida digno (PIB per cápita). Son los indicadores del PNUD los que han tenido una aplicación más dilatada en la literatura especializada y se han replicado para sociedades históricas, como el realizado por Domínguez Martín y Guijarro Garvi para las distintas provincias españolas desde 1959, o también para España, el del IVIE desde 1980.

En los rankings del PNUD, como en otros que se comentan a continuación, España suele situarse entre los países con menor desigualdad de género del mundo, pero en la cola de los países europeos junto con Italia, sobre todo en los componentes de los índices que tienen que ver con empleo y por tanto, con niveles de renta individuales y autonomía económica. Así, el último informe de desarrollo humano incluía que España tuvo un GII de 0.100, situándose en el puesto 16 de 149 países en 2013. Mientras que el GDI se calculó en ese mismo año para 148 países siendo el HDI valor para las españolas de 0.861 comparado con el 0.874 de los hombres, resultando un valor de GDI de 0.985, colocando a España en el número 27 del ranking.

El Gender Gap Index del Foro Económico Mundial (GGI) refleja más claramente esta peor situación de las españolas en el capítulo de empleo (participación y oportunidades económicas). Este índice es uno de los más completos, al contar con cuatro componentes: Participación y oportunidades económicas (tasa de actividad, brecha salarial, ingresos estimados, mujeres en puestos de decisión, mujeres profesionales y técnicas); Educación (tasa de alfabetización; participación en educación primaria, secundaria y terciaria); Salud y supervivencia (ratio de sexos al nacer y esperanza de vida); Empoderamiento político (mujeres en el parlamento, mujeres en posiciones ministeriales, y años con mujeres al frente de la jefatura del Estado en los últimos cincuenta años). Mientras que en el índice de 2014 España ocupa el lugar 29 de 142 países, en el capítulo de participación y oportunidades económicas ocupa el puesto 84. Es precisamente en este índice donde más claramente se observa el deterioro relativo de la España respecto a otros países en la igualdad de género durante la crisis económica, al ser el país del mundo que más puestos ha perdido en el índice general al pasar del puesto 10 en 2007 al 29 en 2014 (30 en 2013). Aunque el componente del índice que explica en mayor medida la pérdida de puestos en el ranking general es el del empoderamiento político, especialmente desde 2012, el impacto de género de la crisis económica en España está siendo muy severo (Gálvez y Torres, 2010; Gálvez y Rodríguez, 2014), observándose también un empeoramiento relativo en el componente de salud del índice al ocupar España la posición 87 en el ranking de 2014.

De corte similar a estos índices, pero con modificaciones que tratan de captar mejor algunas dimensiones están otros indicadores como el índice de status relativo de las mujeres (relative status of women index) creado por Dijkstra and Hanmer, y el Índice de igualdad de género estandarizado (SIGE) de Dijkstra. Y más recientemente, el SIGI (Social Institutions and Gender Index) de Branisa et al., que es una variación del GID Gender, Institutions and Development, de la OCDE y sus subíndices: códigos de familia, libertades civiles, integridad física, preferencia por los hijos varones y derechos de propiedad. El SIGI en vez de medir las diferencias de género en los resultados, mide

las instituciones sociales como prácticas sociales y normas legales que modelan los roles de género, combinándolas en un índice multidimensional de privación causada por instituciones sociales sexuadas. Este índice, además de tener en cuenta las instituciones y, por tanto, dar importancia al desarrollo histórico, sólo permite una compensación parcial entre los distintos índices lo que permite una medida más realista que otros en los que un resultado muy desigual en un subíndice puede ser compensado por un buen resultado en otro, escondiendo graves desigualdades en el resultado final. Este índice ha sido hasta ahora sólo aplicado a los países en desarrollo por lo que su cálculo para España aún está pendiente.

En los últimos años se han desarrollado distintos índices que intentan medir la autopercepción del bienestar y la "felicidad". Es el caso del *World Happiness Report del* Earth Institute de la Universidad de Columbia aunque no incluye una perspectiva de género más allá de considerarla como una variable individual más, junto con la salud mental y física, la edad, la experiencia familiar y la educación. De hecho, los indicadores subjetivos presentan mayores problemas que los objetivos a la hora de mostrar las desigualdades de género ya que difícilmente las percepciones individuales pueden separarse de la socialización diferenciada que mujeres y hombres reciben desde la infancia y de lo que Akerlof y Kranton denominan identidad de género. Estos autores muestran como las ganancias o pérdidas individuales en identidad de género llevan a incrementos o disminuciones de los niveles de felicidad.

Capítulo aparte merece el Setter Life índex de la OCDE que sí incluye explícitamente en su diseño las diferencias de género y que combina aspectos objetivos con la subjetividad de la sociedad que participa en la construcción de los índices al permitir una aproximación individual al bienestar o lo que cada persona que participa considera una vida mejor. El *Setter Life Index* es una herramienta interactiva que invita a los que la utilizan a comparar el bienestar entre países de acuerdo con la importancia que cada persona que la usa le da a once aspectos previamente seleccionados por la OCDE: la comunidad; la educación; el medioambiente, la participación en la sociedad civil; la salud; la vivienda; los ingresos; el trabajo (obviamente identificado en este caso con empleo); satisfacción con su vida; seguridad en el trabajo; y conciliación. ¿De este índice se deriva el informe How's Life? Mesuring Well-being*, que* se publica cada dos años y que muestra una fotografía de cómo es la vida en los países de la OCDE y en terceros países seleccionados observando las condiciones materiales de las personas y su calidad de vida a través de las once dimensiones previamente comentadas. El último informe publicado en 2013 incluye información adicional sobre cuatro asuntos transversales como el efecto de la crisis económica en el bienestar, la calidad del empleo y el bienestar en el puesto de trabajo, la sostenibilidad del bienestar a lo largo del tiempo y las diferencias de género en el bienestar.

En este sentido, la batería de indicadores de la OCDE como ya se sabía por otros indicadores compuestos como el GDI del PNUD, muestra que las desigualdades de género no siempre juegan a favor de los hombres, como sucede por ejemplo en los países de la OCDE con la esperanza de vida que es superior entre las mujeres, como también ocurre con los niveles y los resultados educativos. Aunque estos mejores resultados deban ser matizados con otros -como se muestra en varios de los artículos incluidos en este monográfico-, que muestran que las mujeres tienen una salud percibida peor que los hombres, por tanto, que viven más años, pero con peor calidad de vida, y que a pesar de tener mejores resultados educativos siguen segregadas en aquellos estudios que se valoran menos en los mercados de trabajo. Lo cual no sería independiente de sus peores perspectivas laborales y profesionales. Además, si bien las mujeres reportan una satisfacción con sus vidas superior a la de los hombres, sufren en mayor medida sentimientos negativos de estrés, preocupación y tristeza.

España se sitúa en el análisis de género de la OCDE entre los países más desiguales de la muestra para la mayor parte de los vectores, excepto en esperanza de vida y en educación. Es, después de Italia, el país europeo con mayor desigualdad de género en las horas dedicadas por mujeres y hombres al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, lo cual ya se había demostrado en publicaciones previas (Gálvez, Rodríguez y Domínguez, 2011). Sin embargo, la satisfacción personal es algo superior entre las mujeres que, entre los hombres españoles, pero como en el resto de países, no se detectan importantes desigualdades entre hombres y mujeres en la satisfacción personal confesada. Lo cual debería relacionarse no tanto con condiciones de vida iguales o similares sino con diferencias clave en la socialización de mujeres y hombres desde la infancia.

Este indicador tiene aún mucho potencial para explotarse desde la perspectiva de género,

como por ejemplo en relación con el análisis de la actual crisis económica, pero dada su construcción difícilmente puede aplicarse históricamente puesto que se carece de información de la mayor parte de las dimensiones que lo componen.

A pesar de ello es importante destacar que estas desigualdades no se explican solo por la reciente coyuntura de crisis económica, o por las políticas públicas actuales, sino que tienen raíces históricas profundas, de carácter económico, social, político y cultural que, a pesar del avance teórico en otras disciplinas, conocemos aún de manera insuficiente.

Pero, los estudios sobre desigualdades sociales en las corrientes dominantes de la historia económica y social y la demografía histórica no han incorporado aún de manera sistemática la perspectiva de género. Las perspectivas son algo más optimistas pues, aunque de manera incipiente, cada vez es más claro y más compartido el convencimiento de que los grandes problemas historiográficos, como la transición demográfica, la protoindustrialización, la formación de los mercados de trabajo industriales requieren para su adecuada comprensión el tener en cuenta las experiencias de hombres y mujeres, y las desigualdades de género, en sus aspectos materiales y culturales.

No obstante, el análisis histórico de las desigualdades de género se ha constituido como un campo específico, en contacto muy estrecho, especialmente entre los años ochenta del pasado siglo y la primera década del actual siglo XXI, con los enfoques feministas. Y son los avances de la investigación feminista, paulatinos, pero de solidez hoy día incuestionable, los que han abierto brecha en las investigaciones “mainstreaming” y han logrado visibilizar progresivamente la relevancia del género como clave analítica en la mayor parte de los campos disciplinares.

Aunque es claro que las desigualdades de género en las sociedades actuales hunden sus raíces en sociedades históricas, para España no disponemos aún, eso es cierto, de estudios de largo plazo que hayan logrado integrar las distintas dimensiones de la desigualdad de género, como los que hoy existen ya para algunos países. El estado de nuestras fuentes históricas no nos lo pone fácil. Y antes de llegar a ello necesitamos poner a punto los indicadores básicos.

El conocimiento de la desigualdad en las oportunidades de acceso a los mercados de trabajo y a los salarios en el largo plazo (indicadores básicos de la mayor parte de los índices mencionados anteriormente) se enfrenta a numerosas dificultades. La primera: la falta de disponibilidad de fuentes y datos fiables sobre las tasas de actividad femenina, altamente subregistrada en los Censos Nacionales de Población, la fuente habitualmente utilizada. A falta de ello, parece claro que el único recurso son estudios de carácter local capaces de encontrar fuentes alternativas; un camino lento y complicado que requiere de tiempo y recursos económicos y de la formación de equipos amplios y bien coordinados. Los primeros estudios en esta línea están haciendo emerger la gran masa de trabajo en la agricultura, las industrias rurales proto-industrial, las industrias líderes del desarrollo industrial en distintas regiones, como la conserva gallega, el textil, y con ello se ha abierto una revisión acerca de la estructura de los mercados de trabajo, el desarrollo económico y los niveles de vida. Está claro que antes de reconstruir una serie histórica nueva de actividad femenina habrá que proseguir en esta línea. Pero esta serie es un reto de primer orden para la historia económica y social.

Son precisamente los estudios históricos sobre la construcción del modelo de división sexual del trabajo que fundamentó la construcción de la sociedad liberal, así como algunos análisis sobre los determinantes de la segregación ocupacional en sectores productivos concretos -el tabaco, la conserva; el textil, los servicios; las profesiones médicas los que dan cuenta del enorme peso de la historia en la división sexual de los actuales mercados de trabajo en España; y los que están en disposición de ofrecer elementos teóricos de enorme valor para el análisis de los mercados de trabajo actuales.

Aunque disponemos de análisis muy finos sobre los determinantes salariales en sectores concretos, las series salariales disponibles raramente han podido desagregarse por género de modo que conocemos mal la evolución de las desigualdades salariales en el largo plazo.

Como se ha dicho al comienzo de esta introducción, el bienestar no se entiende ya hoy como una simple función de la renta, sino de las capacidades de que un individuo puede disponer y de su funcionamiento real, condicionadas por el contexto de normas institucionales y culturales. Así la salud, la educación, la libertad, la capacidad para intervenir en la vida pública son, entre otros, elementos fundamentales del bienestar.

Los estudios sobre la salud en las sociedades actuales han comenzado muy recientemente a adoptar una perspectiva de género poniendo de relieve los sesgos androcéntricos de la medicina; en el diagnóstico, el tratamiento y la atención sanitaria. Estos estudios están llamando la atención sobre los costos del doble trabajo en la salud de las mujeres y la necesidad de políticas de salud que tengan en cuenta los diferentes requerimientos de hombres y mujeres; al tiempo que señalan el peso que factores culturales de largo recorrido histórico tienen sobre la falta de atención de las mujeres respecto a la propia salud, a diferencia de sus actitudes respecto a la salud de sus familiares. Los estudios sobre la historia de las profesiones sanitarias y de las mujeres como agentes de salud han avanzado notablemente en los últimos años, pero sus niveles de salud física y psíquica, su acceso a los recursos sanitarios, las desigualdades en la oferta de cuidados médicos son un terreno a penas explorado.

Los niveles de vida biológicos se han considerado un mejor indicador sobre los niveles de vida que los salarios, pero apenas disponemos de datos históricos desagregados por género, a diferencia de lo que sucede en otros países. Algunos estudios han detectado la existencia de mortalidad diferencial en determinados períodos de la vida, aunque no hay consenso en las explicaciones. Se han apuntado diferencias en la ingesta de nutrientes durante el siglo XIX y primeras décadas del siglo XX, con consecuencias negativas en la salud, especialmente de las jóvenes madres, pero carecemos de estudios sistemáticos sobre esta cuestión. Lo mismo pasa con la estatura, uno de los indicadores más robustos sobre la evolución de los niveles de vida en España. Se han construido series muy refinadas de estatura masculina, atendiendo a diferencias regionales o de clases sociales, mientras que se ha dado por supuesto que las diferencias en estatura entre hombres y mujeres tienen raíces biológicas, o se ha desconfiado en exceso de las fuentes disponibles para su reconstrucción. Sin embargo, estudios en otros países han mostrado que las desigualdades de género en la alimentación, las condiciones laborales y del hábitat y la salud son factores que explican en mayor medida que la biología las diferencias en estatura, lo que abre mejores expectativas para el futuro de esta línea de investigación en España.

Mejor conocida es la historia de las desigualdades educativas en todos sus niveles, si bien los datos construidos en este campo de la historia de la educación no se han integrado suficientemente con la historia económica y con otros aspectos de la historia social. Hay algunas excepciones, especialmente fértiles que, coincidiendo con lo que hoy día señalan los informes de desarrollo humano para los países en vías de desarrollo, han mostrado como la educación femenina es posiblemente un factor más relevante que la masculina en la transición demográfica española.

La construcción de series históricas de actividad, salarios, educación, salud y calidad de vida desagregadas por género es uno de los retos de la historia económica y social para los próximos años. De esa manera se podrá poner en relación el nivel actual de las desigualdades con su evolución histórica en los distintos países o regiones.

Si en este terreno está aún casi todo por hacer, disponemos, sin embargo, de valiosos estudios locales y sectoriales que nos han permitido avanzar muy notablemente en el análisis teórico de los determinantes de las desigualdades de género en los distintos ámbitos, aunque nuestro conocimiento de los mecanismos de reproducción de estas desigualdades a lo largo del tiempo es menor. Hemos avanzado más en el conocimiento del funcionamiento de los mecanismos de producción y reproducción en áreas concretas y en períodos concretos que en la construcción de un marco explicativo satisfactorio sobre sus interrelaciones y sobre las dinámicas de continuidad y cambio de los sistemas socioeconómicos.

Este volumen aspira a hacer un balance de las investigaciones sobre algunas de las principales dimensiones de las desigualdades de género en distintos ámbitos -la educación, el empleo, los salarios, la alimentación, el acceso a la propiedad y a los recursos económicos familiares, la salud, el trabajo de cuidados, las políticas públicas y los modelos de Estado-, aportando datos, interpretaciones y métodos para mejorar la investigación desde una perspectiva feminista.

El primero de los ocho artículos que componen este número de Áreas, Género y cuidados: respuestas sociales e institucionales al surgimiento de la sociedad de mercado en el contexto europeo*,* firmado por Montserrat Carbonell, Lina Gálvez y Paula Rodríguez Modroño analiza las respuestas sociales e institucionales al proceso histórico de construcción de la sociedad de mercado en el contexto europeo, la relación entre las familias, los mercados y la sociedad civil en la construcción de los estados de bienestar y la especialización histórica de las mujeres en los cuidados. El tener en cuenta el cuidado cotidiano y los repartos entre los distintos espacios en los que se

provee el bienestar se presenta como fundamental para entender las posibilidades de las mujeres de desarrollar una vida autónoma y sus comportamientos, diferenciados de los hombres, en los mercados de trabajo. Así, este artículo ofrece claves contextuales fundamentales para el análisis de las desigualdades en la educación, el empleo, los salarios, el acceso a los recursos dentro de la familia o la salud, dimensiones a las que se dedican el resto de artículos que componen este número. El artículo se centra en la experiencia europea y el periodo analizado, por tanto, es el que transcurre entre la crisis del Antiguo Régimen y la desintegración del cuidado comunal y asistencial, y la construcción de los estados de bienestar tras la segunda guerra mundial, pasando por el desarrollo de la caridad y la respuesta asociativa como soluciones frente a la inhibición del Estado liberal en el siglo XIX.

El artículo de LLoreng Ferrer, ¿Quién hereda? Desigualdades de género en el acceso a los derechos de propiedad y sistemas hereditarios en España*,* compara las diferencias de género en los dos sistemas hereditarios, el sistema igualitario y el sistema de heredero único, mostrando las distintas oportunidades de que las mujeres disfrutan en uno u otro sistema, su lógica económica y las opciones y estrategias que las familias utilizan para compensar, en ciertas situaciones, dichas desigualdades. Este artículo muestra la desigual distribución de recursos que la familia hace a su descendencia según el género y por tanto la desigualdad en el punto de partida del ciclo de vida. Estas desigualdades se reforzarán en el acceso de hijos e hijas al mercado de trabajo. Como Ferrer señala, mientras el mercado de trabajo podía ofrecer a los hijos un recurso para paliar las desigualdades que entre los varones se dan también en el sistema hereditario, según su situación en la fratria, las mujeres no contaban con esta vía de compensación, debido a las escasas oportunidades que el mercado de trabajo les ofrecía.

El artículo de Consuelo Flecha, *Desequilibrios de género en educación en la España Contemporánea: causas, indicadores y consecuencias,* se sitúa en uno de los campos que mejor conocemos: la historia de las desigualdades educativas. El punto de llegada de su análisis histórico nos confronta a algunas paradojas, pues pone de relieve la insuficiencia de la igualdad educativa para lograr la igualdad de acceso al mercado laboral y de trayectorias laborales, y por tanto la complejidad de las interrelaciones entre educación, acceso a los mercados de trabajo, y división sexual del trabajo en el interior de la familia. Parece claro que la pervivencia de las desigualdades en el reparto del trabajo doméstico y de cuidados, las políticas empresariales y la orientación de las políticas públicas actuales provocan un desajuste, en principio no esperado, entre los altos niveles de formación de las jóvenes y sus carreras profesionales, lo que subraya de nuevo el peso de la historia en la situación de hombres y mujeres en los mercados de trabajo y la pervivencia de formas de división sexual del trabajo originarias del modelo de ciudadanía liberal.

Una de las grandes carencias de nuestra historiografía reside en los salarios; apenas disponemos de datos desagregados por género en el largo plazo, como ya hemos señalado. Margarita Vilar, sintetiza nuestro estado de conocimientos sobre el tema en el artículo *L*os diferenciales salariales entre mujeres y hombres en España desde una perspectiva histórica, aportando, además, datos nuevos desagregados por sexos, y proponiendo interpretaciones sobre dichos diferenciales. Su análisis apunta a la segregación ocupacional como uno de los principales factores de la desigualdad salarial. Las características del trabajo de las mujeres a lo largo de más de un siglo -discontinuidad, tiempo parcial, trabajo sumergido, de cualificación-contribuyen, además, a situar en perspectiva histórica el análisis sobre la realidad actual realizado en el capítulo de Del Río y Alonso Villar. Y su cuestionamiento de la relación establecida por la economía clásica sobre la relación entre cualificación y salarios avala el análisis de dichas autoras para las últimas tres décadas.

El artículo de Coral del Río y Olga Alonso Villar, Mujeres ante el empleo (y el desempleo) en el mercado laboral español, 1996-2013, analiza la segregación ocupacional por género en el mercado laboral español, y su impacto sobre el bienestar de las mujeres. Y reconoce explícitamente el peso de la historia en la posición de las mujeres en los mercados de trabajo actuales, al remitir dicha segregación al desigual reparto entre los sexos del trabajo remunerado y no remunerado y a la prevalencia del modelo tradicional de “un sustentador / una cuidadora”, que seguiría siendo mayoritario entre las parejas con hijos menores de edad. Un modelo de división sexual del trabajo que hunde sus raíces en la construcción del “male breadwinner model” constitutivo de las sociedades liberales. Al estudio de la construcción discursiva y jurídica de este modelo, de sus bases materiales y de su difusión entre las clases trabajadoras, se han dedicado numerosos estudios durante estas últimas décadas. Por otro lado, las características del empleo femenino en la sociedad española actual - menor inserción, mayor temporalidad, prevalencia del tiempo parcial, desigualdades en la

cotización y consecuentemente menores prestaciones- son rasgos constitutivos de la construcción de los mercados de trabajo del siglo XIX. Características que conllevan consecuencias gravísimas, como las autoras señalan, en el bienestar de las mujeres, en la actualidad como en sociedades históricas. Una de las aportaciones más relevantes de este capítulo reside en el modelo de análisis de la segregación actual del mercado laboral y de las relaciones entre segregación y diferenciales salariales. Aunque la respuesta de las autoras a la pregunta ¿Cómo hemos llegado hasta aquí? les retrotrae a los años 1980, algunos de los elementos que explican la situación actual tienen una historia más larga, cuyas huellas se encuentran ya en los orígenes de la sociedad liberal, como pone de manifiesto el artículo de Margarita Vilar. Como hemos mencionado ya, la investigación historiográfica en el análisis de la segregación sexual del trabajo mercantil ha sido particularmente dinámica. Estos estudios han aportado análisis muy sólidos sobre los determinantes de la segregación sexual en diversos sectores productivos que pueden ser de gran utilidad para la comprensión del funcionamiento de los actuales mercados de trabajo.

El artículo Cristina Borderías, Pilar Pérez-Fuentes y Carmen Sarasúa, La desigualdad en el consumo familiar. Diferencias de género en la España contemporánea*,* se adentra en el análisis de las desigualdades en el interior de la familia. Sus aportaciones muestran que las desigualdades no se juegan sólo en el ámbito público, sino que familia juega un papel fundamental en la producción y la reproducción de las desigualdades de género. Los estudios económicos clásicos han planteado hasta muy recientemente que las familias funcionaban según un modelo de cooperación y altruismo que aunaba recursos y los distribuía de forma equitativa según las necesidades y preferencias de sus miembros. Este artículo, junto con el de Lloren Ferrer y el de Montserrat Carbonell, Lina Gálvez y Paula Rodríguez Modroño, evidencian que tras esta visión armónica y exenta de conflictos, la familia es una institución que crea y a la vez refuerza las desigualdades económicas entre hombres y mujeres. Como señalan Borderías, Pérez-Fuentes y Sarasúa, aunque disponemos ya de algunos estudios sobre las desigualdades intrafamiliares en sociedades históricas, y aunque los estudios sobre las sociedades en vías de desarrollo documentan cumplidamente la relevancia de esta desigualdad y los organismos internacionales adaptan a ello sus políticas, las concepciones unitaristas de la familia siguen teniendo aún mucho peso en los análisis económicos e históricos, y los estudios sobre desigualdad, consumo y distribución de la renta siguen comparando diferentes tipos de familias u hogares, ignorando la desigualdad dentro de las familias. Estas desigualdades afectan tanto a la distribución cotidiana de los recursos de que disponen las familias -alimentación, educación, vestido, calzado, dinero de bolsillo-, como a la desigualdad en la distribución intergeneracional de la propiedad y la riqueza, colocando a hombres y mujeres desde la misma formación de la familia en situación de desigualdad.

Los resultados de Borderías, Pérez-Fuentes y Sarasúa sobre la peor alimentación de las mujeres sugieren que ello pudo ser un factor en el mayor deterioro de la salud de las mujeres durante la industrialización, un tema pendiente aún de estudios específicos, tal como señalan también Bernabeu y Galiana en su artículo. Sin embargo, estos resultados coinciden con los déficits de vitaminas, hierro y minerales que han señalado algunos estudiosos, especialmente durante los períodos de lactancia. Lo que se sitúa en línea de continuidad con los diagnósticos actuales de déficit de hierro crónico en muchas mujeres debido a las menstruaciones y a los sesgos androcéntricos de los diagnósticos médicos.

Josep Bernabeu y María Eugenia Galiana en el artículo Mujeres, salud y profesiones sanitarias: revisión historiográfi- ca y estudio de casos en la sanidad española contemporánea muestran el papel central que la medicina y el higienismo tuvieron en la construcción de la ideología de la domesticidad, con sus teorías sobre el impacto negativo que el trabajo asalariado de las mujeres estaba teniendo en las elevadas tasas de mortalidad infantil y por tanto en la reproducción de la población. La medicina contribuyó, también, de manera sustancial al desarrollo de las nuevas concepciones y prácticas de la maternidad y de los cuidados a la infancia, responsabilizando a las mujeres de la conservación de la vida y la salud de las poblaciones. Su culpabilización por la ignorancia de los cuidados adecuados en la alimentación e higiene de los hijos creaba las bases para la nueva tutela que la medicina debía ejercer sobre la maternidad. Paradójicamente mientras el discurso médico daba prioridad a la alimentación de los varones sobre las mujeres porque supuestamente ellos trabajaban más y más duro, desconociendo la dureza del trabajo femenino y el desgaste de los embarazos, los partos y la cría, el discurso médico no solo legitimaba la diferente alimentación, sino que hacía a las mujeres responsables del conocimiento de la bases fundamentales para una adecuada alimentación de los miembros de la familia, en especial de los hijos que sufrían inevita-

blemente la deficiente alimentación de sus madres. Junto a estos aspectos, el artículo de Bernabeu y Galiana analiza también la segregación ocupacional en la profesión médica y más en concreto en la profesión de enfermería. Su artículo desvela la agencia femenina en los trabajos de cuidados del sistema de salud, mientras la atención a la salud de las mujeres ocupaba un lugar marginal, culpabilizando a las propias mujeres y a su desviación respecto a los nuevos modelos de domesticidad de algunas de sus enfermedades.



Por último, desde el área específica de la salud laboral, el artículo *Asp*ectos metodológicos en la investigación sobre trabajo, género y salud, de Lucía Artazcoz que cierra este número, coincide con estudios anteriores sobre salud y género en general en la consideración de la menor atención que la investigación y la atención médica ha prestado a la salud de las mujeres. Artazcoz evidencia los sesgos androcéntricos de la orientación de la medicina laboral al tener en cuenta únicamente los riesgos derivados del trabajo asalariado, especialmente los que derivan de los trabajos tradicionalmente masculinos. Sobre la base de un estudio empírico muy complejo y novedoso, su propuesta plantea la necesidad de redefinir los estudios de salud laboral desde una perspectiva que tenga en cuenta trabajo asalariado y trabajo doméstico, en especial los cuidados de los hijos y de los mayores dependientes; y particularmente el doble trabajo desarrollado por mujeres en distintos contextos familiares. Artazcoz plantea la necesidad de redefinir también las perspectivas teóricas y los instrumentos analíticos en el terreno de la salud laboral, considerando que el análisis del trabajo como determinante social de la salud desde una perspectiva de género debería tener en cuenta las complejas interacciones entre el género, los roles familiares, la situación laboral y otros ejes individuales de desigualdad, así como las tipologías de Estado de bienestar.

El conjunto de artículos muestra la secuencia de desigualdades a que se enfrentan las mujeres a lo largo del curso de vida, y cómo estas desigualdades están en la base misma de la construcción de los sistemas políticos, económicos, sociales, sanitarios o educativos. La distribución intergeneracional de la propiedad y de los recursos económicos, en los distintos sistemas hereditarios colocan a hombres y mujeres desde la misma formación de la familia en situación de desigualdad, lo que va a condicionar las oportunidades matrimoniales y laborales y por tanto los medios de subsistencia.

A ello vendrá a añadirse la disponibilidad de recursos destinados a la educación, condicionados, obviamente también, por el contexto de un determinado sistema educativo. En sociedades históricas, como también en los actuales países en vías de desarrollo esta desigual distribución de los recursos familiares se prolonga también en un menor acceso de las esposas a la alimentación, el vestido, el calzado, la capacidad para disponer de dinero propio. Los recursos transmitidos a través de la familia en distintos momentos de la vida se traducen en capacidades cuya operatividad depende, a su vez, de las características de los contextos económicos, sociales, institucionales y culturales, y, a partir de un momento del curso de la vida -el matrimonio, la maternidad y los trabajos de cuidados- también del desigual reparto de responsabilidades y de cuidados de los hijos y de otros miembros dependientes. La persistencia de la división sexual del trabajo nacida en la construcción de la sociedad de mercado y del modelo liberal, así como la debilidad de los sistemas de bienestar continúan determinando hoy, como en el pasado, un desigual acceso de hombres y mujeres al mercado laboral, y una sobrecarga de trabajo debida a la doble jornada. Y con ello, menor autonomía y capacidad económica, merma de las capacidades para desarrollar la trayectoria laboral deseada, y costes en la salud. De nuevo, el sistema sanitario, fundamentado, también, en una cultura patriarcal, como muestran los dos últimos capítulos, contribuirá también, en determinadas situaciones, a ahondar los sesgos androcéntricos.

Las contribuciones a este número hacen balance del estado de la cuestión en distintas áreas, señalan los vacíos y las líneas a seguir en las agendas de investigación en distintas especialidades y aportan metodologías y técnicas para el análisis histórico, económico, sociológico o de la salud. Por eso, este número de Áreas constituye una herramienta fundamental para la investigación futura en el terreno del análisis de las desigualdades de género. Además, al aportar claves y elementos teóricos sobre los determinantes y mecanismos de las desigualdades entre hombres y mujeres, ofrecen elementos para la revisión de las políticas públicas actuales en materia de educación, empleo y salud, señalando, de modo especial, la urgencia de replantear el papel de los cuidados en las agendas políticas y en el mainstreming académico.

Desigualdad de Género y Cambios Sociodemográficos en México

Martha Elena Aguiar Barrera[1]

Humberto Gutiérrez Pulido

El análisis de la transición demográfica está muy relacionado con la igualdad de género, al estudiar aspectos como los índices de fecundidad y mortalidad, la edad al casarse y tener el primer hijo, las prácticas de anticoncepción y la dependencia económica. Aunque México está en una etapa avanzada de transición demográfica, se tiene que entre mayor sea la marginación de una localidad o entidad se dan mayores retrasos en tal transición.

En consecuencia, estas localidades o entidades con mayor marginación presentan altas tasas de natalidad, al tener poblaciones con problemas de acceso a medios para regular la fecundidad, como por ejemplo, adolescentes, indígenas, mujeres con baja escolaridad e inactivas económicamente y la mujer rural. En general la transición demográfica tiene mayores rezagos en entidades, regiones y municipios con alta marginación y menor desarrollo humano, la transición demográfica inicia en su primera etapa en la década de 1940, con la reducción de la mortalidad y la morbilidad, gracias al mejoramiento de las condiciones de vida y a los avances logrados en educación, salud, alimentación, infraestructura en salubridad, y a la aplicación intensiva de campañas sanitarias y asistenciales. Estos avances hicieron que a partir de esta década se elevaran los índices medios de salud de los habitantes, acrecentando la esperanza de vida al nacer. de 1954 a 1970 México alcanzó tasas de crecimiento superiores al 3% anual, que se encuentran entre las más altas en la historia de la humanidad.

Hacia principios de la década de los años 1970, México, con una población cercana a los 51 millones de habitantes, mostraba un comportamiento demográfico por demás dinámico, caracterizado por elevados índices de fecundidad, aunados a decrecientes niveles de mortalidad. Lo que se tradujo en un acelerado crecimiento poblacional del país en general, y con pronósticos de aceleración aún mayor en los siguientes decenios. Esto era una amenaza muy seria a los niveles de bienestar de la población; ya que el bienestar del país no podía fincarse sobre bases firmes si el rápido crecimiento poblacional continuaba erosionando el progreso económico.

Lo anterior originó un conjunto articulado de acciones de política pública en materia demográfica. Es por ello que a partir de la segunda mitad de la década de los setenta se inicia en México la segunda etapa de la transición demográfica. comienzan, entonces, a mostrarse los efectos de las políticas de planificación familiar que junto con la acelerada urbanización que se registraba en el país, contribuyeron a abatir las tasas de fecundidad, de manera paralela a la continuación del descenso de las tasas de mortalidad, pero éstas en términos menos significativos, en el período 1970-2010 en México se redujo la mortalidad 49.5%, al pasar de 10.5 muertes por cada mil habitantes a 5.3. Mientras que la natalidad, medida a través de la tasa global de fecundidad, se redujo 68% al pasar en 1970 de un nivel de 6.7 hijos en promedio por mujer a 2.24 en el año 2009. un factor que ha contribuido de manera decisiva a la reducción de la tasa bruta de mortalidad, es la disminución de la tasa de mortalidad infantil, la cual en 1970 alcanzaba 80 decesos de menores de un año de edad por cada mil nacimientos y en 2009 se estima una tasa de 14; lo que implica una disminución del 82% en el período, la transición demográfica no sólo ha beneficiado a la mujer en su salud al tener menos partos, sino también al tener una menor carga por trabajos del hogar. en efecto, en 1970 de poco más de nueve millones de familias, el 31.3% tenía de dos a tres miembros, 39.8 de cuatro a seis, y el 28.9 siete o más, en cambio para 2010, de 25.5 millones de hogares familiares, el 37.7% se compone de dos a tres integrantes, 52.9 de cuatro a seis, y 9.4% de ellos tiene siete o más. De esta manera, en cuatro décadas la proporción de hogares pequeños (2 a 3 integrantes) creció 20.4%, mientras que la de grandes (7 o más miembros) se redujo 67%.

---

1 Aguiar Barrera, Martha Elena; Gutiérrez Pulido, Humberto. Desigualdad de género y cambios sociodemográficos en México. En: Revista de ciencias sociales y humanidades. Vol. 26. No. 51, enero-junio del 2017. Págs. 2-19



A la luz de los datos anteriores, es importante recordar que uno de los factores de desigualdad de género es el hecho de que la carga reproductiva se centra en la mujer, desde el embarazo, el parto, la lactancia y la crianza misma. por ello, la reducción de la natalidad y del tamaño de los hogares han disminuido esta carga para la mujer; ahora tiene menos hijos que atender y hay una tendencia a tenerlos a una edad más tardía, lo que le permite mayores oportunidades de educación y estabilidad en el empleo. sin embarg,o esta ventaja se ve reducida por la doble jornada laboral, al tener ellas la mayor, sino exclusiva, responsabilidad del trabajo doméstico, por la escasa participación del hombre en las actividades del hogar.

Además, esta transición demográfica no ha sido homogénea en el país, y en la población pobre con menos acceso a la salud, la educación y el mercado laboral los indicadores anteriores muestran rezagos importantes. por ejemplo, en 2015 el promedio de hijos nacidos vivos de las mujeres de 15 a 49 años según su escolaridad, muestra marcados contrastes, y en general las mujeres más escolarizadas tienen en promedio menos hijos que aquellas de menor escolaridad; ya que las mujeres sin estudios tienen 3.2 hijos, las que no terminaron la primaria 3.2, primaria completa 2.5, secundaria 1.8, y las mujeres que tienen instrucción media y superior solo 1.1 hijos.

Es importante señalar que no sólo ha cambiado el tamaño del hogar, sino también su composición y organización, lo que no necesariamente ha beneficiado a la mujer. sobre la composición, es notorio el incremento en el porcentaje de mujeres que asumen el rol de jefes de hogar (la persona reconocida como tal por la mayoría de los miembros del hogar): en 1970 el 15.3% de las familias en México tenía jefatura femenina, en 2010 ese porcentaje fue de 24.6%, y para 2015 llegó a 29.0%.

Además, hay que agregar que la estructura de edades de las mujeres jefas de hogar también presenta modificaciones importantes: en 2010 el 9.5% de ellas tiene menos de 30 años; un 58.6 entre 30 y menos de 60 años; y aproximadamente la tercera parte (31.8%) son mujeres de 60 y más años, muy posiblemente en este último caso predominen mujeres viudas debido a la mayor esperanza de vida de las mujeres. por otro lado, las jefas de hogar jóvenes, reflejan en parte la persistencia de fenómenos como el embarazo adolescente y madres solteras; fenómenos que en general vienen a agudizar la carga de la mujer, al tener ya no sólo las tradicionales provenientes de la reproducción y la crianza; sino también ahora el de la manutención.

A los cambios ya señalados, se agrega la paulatina postergación de la primera unión conyugal y el incremento en la edad en que las mujeres tienen su primer hijo; esto acompañado del rejuvenecimiento en la edad a la que inician las relaciones sexuales, lo que lleva a una iniciación sexual más desvinculada de la unión conyugal. pero está iniciación sexual temprana, sin la información y prevención adecuada, se ha traducido en embarazos no planeados en mujeres adolescentes o muy jóvenes que enfrentan solas la maternidad. por ejemplo, de los 2.7 millones de nacimientos registrados en México en 1990, el 7.2% de los casos la mamá era soltera al momento del nacimiento, y de ellas el 26.9% tenía 19 años o menos; para 2010 este tipo de registros alcanzó el 10.5% de los casos, y de ellos en el 28.4% la mujer tenía 19 años o menos, este fenómeno se traduce en mayores cargas para estas mujeres y en menores posibilidades de desarrollo, ya que además de ser víctimas de cierta estigmatización social, con frecuencia las mujeres abandonan la escuela en el momento del embarazo y no es raro que asuman por si solas la responsabilidad correspondiente o con la ayuda sólo de sus familiares; con la ausencia de apoyo del padre del niño y la familia del mismo. cabe señalar que hay una fuerte correlación entre embarazo adolescente y desarrollo humano, y en los municipios con menor IDH el embarazo adolescente es del doble que en los municipios con mayor IDH.

Como se ha visto la transición demográfica ha sido un factor importante para que se atenúen algunas desigualdades de género, y con ello un factor de promoción del desarrollo humano. En efecto el PNUD ha reconocido que el crecimiento económico y el desarrollo no son genéricamente neutros, que en su devenir desencadenan condiciones de injusticia y discriminación que suelen afectar de manera especial a las mujeres y que la igualdad de derechos de hombres y mujeres importa para el desarrollo humano.

Desde el inicio de la creación del IDH en 1990, ha existido un apartado especial para medir la situación de la mujer en cada país, pero es hasta 1995 cuando se crea un índice para medir las disparidades en las condiciones de hombres y mujeres y sus efectos negativos sobre el progreso social, denominado Índice de Desarrollo Relacionado con la Mujer (IDM). El cual, al año siguiente cambia a Índice de Desarrollo relativo al Género (IDRG[3]), que permanece hasta el 2010, cuando pasa a denominarse Índice de desigualdad de género (IDG). Los parámetros de medición son muy parecidos en los dos primeros Índices: ingreso del trabajo, esperanza de vida, alfabetización y matriculación de primaria, secundaria y terciaria. pero el último, el Índice de Desigualdad de género, tiene un cambio drástico en su medición al incluir mortalidad materna, fecundidad adolescente, escaños en el parlamento, educación secundaria completa y participación en la fuerza de trabajo.

Es de aclarar que antes de que apareciera el IDG existía el Índice de potenciación de la Mujer o de Género que median: escaños parlamentarios; puestos administrativos y ejecutivos; profesionales y técnicos; y, participación en el ingreso proveniente del trabajo, pero estos indicadores no impactaban el iDM y el IDRG. esto permite observar, que el IDG es más completo al integrar la participación política y del trabajo, además por supuesto de medir el impacto de la salud reproductiva en las desigualdades entre hombres y mujeres.

Como se observa, estos tres Índices (de la Mujer, relativos al Género y de Desigualdad de Género) al igual que el Índice de Desarrollo Humano (IDH) tiene como componentes básicos los grados de avance que logran los pobladores de un país en términos de salud, educación e ingresos monetarios, que se consideran como los elementos básicos que pueden incidir en la expansión de la libertad de una persona. De acuerdo con el Informe PNUD de 2014, en el año 2013, México alcanzó un IDH alto con un valor de 0.756, lo que lo ubica en el lugar 71 de los 187 países que fueron evaluados; en América latina (AL) fueron once los países que presentaron un mejor lugar que México. entre estos once están chile, cuba, argentina, panamá y Venezuela. Al hacer un comparativo con los datos del informe IDH de 2011, México era superado por seis países de AL, entre ellos los tres primeros de la lista anterior.

De hecho, si se recurre a los datos del IDH de México reportado por ambos informes, el país tuvo una ligera disminución de su IDH; lo que hizo que dos de los cinco países referidos antes hayan superado a México. sin embargo, al considerar el IDG se observa una tendencia contraria, mientras que en el informe de 2011 México ocupaba el lugar 79 en este Índice (10 países de AL tenían un mejor nivel, con el agravante de que cuatro de éstos presentaban menores IDH); en el informe del IDG de 2014 mejora y alcanza el lugar 73, todavía superado por siete países, pero ninguno de ellos con menor IDH y además México logró una mejor posición que Argentina, Venezuela y panamá, quienes tienen un mejor IDH.

Como se observa en la tabla 1, el avance del IDG pasó de 0.448 en el informe 2011 a 0.376 en el de 2014 (entre mayor es la desigualdad más se aleja el valor de 0.0). esto fue ocasionado principalmente por la mejora en tres de los cinco indicadores del IDG, a saber, la disminución la tasa de mortalidad materna de 85 a 50 de cada cien mil nacidos vivos; la reducción de la tasa de natalidad entre adolescente de 70.6 a 63.4 nacimientos por cada mil adolescente; y por el aumento de 25.5 a 36% la proporción de mujeres en escaños en el parlamento.

Los otros dos indicadores no tuvieron ningún impacto en el mejor posicionamiento de México en este Índice. por ejemplo, para el caso de población con algún tipo de educación secundaria la diferencia a favor de los hombres es de 4.9 puntos porcentuales. Al igual que el educativo, en el indicador de la población económicamente activa, las mujeres se encuentran en desventaja en forma considerable, solo el 45% de las mujeres de 15 años y más están económicamente activas, mientras que los hombres lo están en un 80%, y es además México, junto con cuba, uno de los países de AL con menor población femenina empleada.

Como se observa, los dos primeros indicadores del IDG tienen que ver con una mejora sustancial en los sistemas de salud básicos. La razón de mortalidad materna busca demostrar la importancia que un país le da al bienestar al momento del parto, de tal forma que esta reducción tan considerable a 50 fallecimientos por cada mil es importante, pero está todavía muy lejos de 25 que presenta chile, que es el país de AL con la tasa de mortalidad más baja.

El embarazo adolescente es un indicador que recoge el papel que la sociedad está dispuesta a asignar al bienestar de las mujeres, pues los embarazos de adolescentes están unidos, en primer lugar, a un mayor riesgo de salud tanto para las madres como para los recién nacidos, en segundo lugar, al abandono de la escuela o los estudios, y en último lugar a la segregación en el mercado laboral, es decir, las adolescentes acabarán destinadas a los trabajos peor valorados y peor pagados, los denominados trabajos de baja formación y baja remuneración . disminuir este indicador es un proceso muy lento puesto que intervienen factores como la religión y la educación sexual, no por algo los países de AL con menos casos de adolescentes embarazadas tienen porcentajes menores de población religiosa y mayores niveles educativos como lo son cuba y Bahamas.

El tercer indicador, tiene que ver con la cuota de género impuesta a los partidos políticos por el código federal de instituciones y procedimientos electorales (COFIPE), que con la reforma de 2007, los obligó a integrar con al menos el 40% candidaturas de un mismo género, así como sus modificaciones posteriores como la de 2009, en donde la sala superior del tribunal electoral del poder Judicial de la Federación determinó, entre otras cosas, que las fórmulas registradas deben ser integradas por candidatos propietario y suplente del mismo género. Lo anterior, a raíz del caso «juanitas» en donde varias diputadas federales renunciaron apenas asumieron el cargo y sus suplentes varones ocuparon la curul. estas modificaciones permitieron que en las elecciones de 2012 se lograra una representación del 36% de mujeres en escaños parlamentarios. Y es que los partidos se las arreglan para darle la vuelta a la normatividad, con artimañas como las de nominar a mujeres en distritos con cuota de género considerados como electoralmente débiles, «en la elección federal de 2009, 176 de las 249 candidatas de mayoría relativa del PRI, PAN y PRD fueron postuladas en distritos perdedores». La reforma política de 2014 obligó a la paridad de género en todos los cargos de elección en el país en los tres órdenes de gobierno; esto ha tenido un impacto inmediato en las elecciones posteriores, por ejemplo. en las federales de 2015, en donde de 500 diputados federales, 211 son mujeres (el 42.2%).

Por su parte, el indicador de logro en educación secundaria y superior, refleja el porcentaje de la población de 25 y más años que han alcanzado o superado la educación secundaria. la educación, especialmente los logros en los niveles educativos altos, empodera a las mujeres porque fortalece su capacidad de cuestionar situaciones en el orden individual y social, condiciona su comportamiento porque esa educación se refleja en sus actuaciones diarias e incrementa el acceso a la información que dicha educación requiere. la mujer educada es más probable que tenga un trabajo satisfactorio, que su voz se oiga en el debate público, que cuide su salud y la de su familia, y más cosas. Además, tiene una importancia capital en el desarrollo económico y en la salud de los niños al ser capaz de absorber nueva información asociada a la salud, la nutrición y la higiene, sin olvidar que su propia educación facilita el aprendizaje y la educación de los niños. Así pues, es de suma importancia que las familias “perciban que, frente a una hija no educada, a la hija educada se le abre un abanico de nuevas oportunidades o de trabajo que no va a tener la primera, porque sólo cuando se tiene esta percepción puede aumentar el grado en que las familias deciden que las niñas

reciban tanta educación como los niños".

El último indicador del IDG tiene que ver con la actividad económica de las mujeres, y para ello se utiliza sólo un indicador: la participación en el mercado laboral, que se define como la proporción de la población en edad de trabajar (15 años y más) que participa en el mercado de trabajo, bien sea trabajando o buscando activamente un trabajo, expresada como porcentaje de la población en edad de trabajar. La participación en el mercado laboral por parte de la mujer en México es de las más bajas en AL, 45 contra 80 en los hombres, junto con cuba, guyana y Honduras, sin embargo, los dos últimos países están en la franja de desarrollo humano medio, mientras que México está en desarrollo humano alto y cuba en desarrollo humano muy alto.

La gravedad de esto se refleja al analizar los ingresos reportados en el Índice de desarrollo de género, donde en 2013 el ingreso Nacional Bruto estimado per cápita para la población femenina fue de 10,060 dólares us de acuerdo a la paridad del poder adquisitivo de 2011; mientras que el de la masculina fue de 22,020. esto implica que el ingreso per cápita de los hombres en México es 2.19 veces el ingreso de las mujeres, o lo que es lo mismo, un varón en promedio tiene un ingreso anual que es 119% superior al de una mujer.

Esto es de suma importancia, puesto que refleja que aún una parte importante de las mujeres dependen económicamente del varón para sobrevivir. por lo que, en términos de los indicadores del desarrollo humano, la gran brecha de desigualdad de género son los ingresos monetarios que tienen un impacto directo en las relaciones de poder en el hogar, esta dependencia vuelve a la mujer vulnerable y en muchas ocasiones le impide llevar el control de su vida.

Si bien es verdad que el IDG refleja la situación de las mujeres en cada país, el cual puede ser un referente para tomar acciones positivas que ayuden a mejorar su situación, pero también tiene limitantes. por ejemplo, no refleja hechos tan importantes como la segregación laboral; donde en pleno siglo XXI las mujeres siguen concentradas en los peores trabajos y tienen serias barreras para ocupar puestos altos. esto sucede en todas las estructuras laborales, tanto públicas como privadas, incluyendo a universidades y gobiernos, donde debería ser más fácil aplicar acciones positivas que mejoren esta situación. sin embargo, estas barreras no se derriban, en parte porque no son explícitas, a esto se le llama el fenómeno de "techos de cristal" que se definen "como las barreras 'invisibles, sutiles, que dificultan la promoción de las mujeres y la ocupación de puestos de poder, en cualquier ámbito laboral remunerado". en el otro extremo, está la situación denominada suelos pegajosos, en donde las mujeres ocupan los puestos de más bajo nivel salarial, puesto que tienen que compaginar su actividad laboral con los trabajos de la casa y el cuidado de los hijos y familiares enfermos, lo que les resta condiciones para una competencia laboral con los hombres equitativa y las hace permanecer con un perfil bajo dentro de empresas e instituciones. una forma de ayudar a mejorar el panorama laboral de las mujeres es haciéndolo visible, evidente, cuantificable, y aspirar a que sea parte del IDG.

En la sección anterior se vio que en términos generales los varones en México tienen en promedio un ingreso per cápita 119% superior al de las mujeres; la principal causa de esta gran diferencia se debe a que las mujeres participan menos en las actividades económicas, lo que hace que se jale hacia la baja el promedio de los ingresos para las mujeres. Cuanto menor sea la participación femenina en actividades económicas, mayor será su dependencia hacia el varón y menor será su participación en la toma de decisiones. Es justamente este indicador, el de la participación de la mujer en las actividades económicas el que refleja la gran brecha que aún existe entre hombres y mujeres. por lo que es de interés contrastar lo que pasa en el mundo laboral, particularmente en lo que se refiere a la magnitud de las remuneraciones.

La población ocupada en actividades económicas en México según nivel de ingresos y sexo para los años 2005 y 2015; esto a partir de los datos correspondientes al primer trimestre de la encuesta Nacional de ocupación y empleo (ENOE) del INEGI. De donde se puede ver que en 2005, de 41.4 millones de personas ocupadas en actividades económicas, 14.8 correspondían a mujeres, lo que indica que en 2005 el 35.8% de la población ocupada eran mujeres, para 2015 ese porcentaje llegó a 37.7; esto contrasta con el dato de 1970 cuando sólo el 19% de las personas económicamente actividades eran de sexo femenino.

Si bien es verdad que en el período 1970-2015 prácticamente se duplicó la proporción femenina de la población con actividades económicas, se está muy lejos de alcanzar la igualdad. Aunque como ya se dijo, este incremento, aunque importante, sólo dio para que la tasa de la parti-

cipación en el mercado laboral de la mujer alcanzará niveles de 45, contra 80 de los hombres.

Si se parte de que la desigualdad de género es un problema sistémico de causas múltiples, la mayor participación de la mujer en la economía está influida por factores como el desarrollo del propio capitalismo que demanda una mayor mano de obra barata, la creciente modernización del campo, el proceso intenso de urbanización de la población, la consolidación del proceso de industrialización y el creciente rol dominante del sector servicios en la economía; en complemento a lo anterior se puede ubicar aspectos como las demandas de los grupos feministas por lograr la igualdad entre hombres y mujeres; y las políticas públicas para disminuir la natalidad que facilitaron la incorporación de la mujer al mercado de trabajo.

Sin embargo este incremento en las actividades económicas de las mujeres no se acompañó de una reducción de las actividades domésticas, como lo señala Arriagada. Esto es, si se suma el trabajo doméstico no remunerado a las horas trabajadas en una semana, para el caso de México son 83 horas para la mujer contra 46 para el hombre (comisión Económica para américa Latina y el caribe. la consecuencia directa para las mujeres es una disminución considerablemente de su tiempo dedicado al ocio, educación permanente y su cuidado personal, entre otros.

Lo anterior deja de manifiesto que la ansiada participación de la mujer en las actividades económicas remuneradas tuvo un costo bastante alto para ellas, al tener que realizar la doble jornada. Además, culturalmente no se vislumbran cambios significativos, por ejemplo, si se revisan los resultados Encuesta nacional sobre uso del tiempo 2009 del mEGI, en donde si se consideran las actividades relacionadas con el hogar, mantenimiento de la vivienda y los cuidados de otros miembros del hogar que son niños o adultos mayores, la mujer de 12 años y más dedica 126.1 horas semanales en promedio contra 69.7 de los hombres de la misma edad. En esto, lo más indicativo es que en el cambio generacional no se perciben modificaciones importantes puesto que si se analiza esta diferencia por grupos de edad, resulta que aún entre las personas de 12 a 19 años y 20 a 29, la mujer dedica 55 y 89% más horas por semana que el hombre, respectivamente. la Encuesta Intercensal 2015 también captó esta fuente de desigualdad, donde la carga de los cuidados y actividades no remuneradas relacionadas con el hogar recae principalmente en la población femenina, pues de cada 100 personas que dedican tiempo a estas tareas, 63 son mujeres.

Destaca que en 2005 el 10.8% de las mujeres ocupadas no recibían ninguna remuneración salarial y el 20.3% percibía como máximo hasta un salario mínimo; en contraste el porcentaje de hombres ocupados que estaban en esas condiciones era el 8.3 y 11.3%, respectivamente. para 2015, con relación al año 2005, el personal femenino que no recibe ingresos se redujo 3.4 puntos porcentuales y las que tiene como máximo un salario mínimo se redujo 1.2 puntos porcentuales. si dichas reducciones se calculan en forma relativa, entonces la proporción de mujeres en el mercado laboral con un ingreso muy precario o de plano inexistente, se redujeron 14.8% entre 2005 y 2015; mientras que en el caso de los varones fue de 15.8%.

A manera de indicadores resumen, en la penúltima fila de tabla 2, se muestra el ingreso promedio en pesos por hora trabajada, a precios de febrero de 2015. De donde se nota que en 2015 la mujer en promedio recibe 31.7 pesos por hora trabajada, mientras que por el mismo concepto el hombre obtiene 32.2 pesos; lo que significa una diferencia relativa a favor de los varones del 1.6%. pero si se considera que los hombres, en 2015, trabajaban en promedio 45.8 horas por semana, mientras que las mujeres 37.9 horas; entonces esta posibilidad de tener una jornada laboral 20.8% más extensa por parte de los varones se traduce en mayores ingresos para la población masculina. En específico si se multiplica el pago promedio por el número de horas trabajadas por semana, se tiene que en promedio en una semana los varones en 2015 tenían un ingreso promedio de 1,474.76 pesos mientras que las mujeres 1,201.43; lo que se traduce en una ventaja de los hombres del 22.8%. Esto, al final de cuentas, genera menores posibilidades de desarrollo para las mujeres.

Si la comparación anterior se hace respecto a 2005, en donde se ha actualizado el ingreso promedio por hora trabajada a pesos de 2005; se aprecia que en 2005 este ingreso equivalía a 36.8 pesos de 2015; mientras que en febrero de 2015 ese ingreso es de solo 32.0 pesos; lo que implica una disminución de 13.2% en el ingreso promedio de la población ocupada en México. esto ya se había notado antes por la reducción de los porcentajes de personas con ingresos superiores a los tres salarios mínimos.



Por otro lado, si el análisis se realiza desde la posición en la ocupación se encuentran resultados interesantes. de acuerdo con datos de la ENoE, se muestra la población ocupada según posición en la ocupación y sexo, para el primer trimestre de los años 2005 y 2015. en esta tabla se ve que en general la proporción de la población asalariada aumentó cuatro puntos porcentuales, mientras que la proporción de empleadores disminuyó 0.2 puntos y la de trabajadores por cuenta propia se redujo 1.2 puntos.

Pero con respecto a la mujer, es de destacar el incremento de las que se desempeñan como empleadoras, al pasar del 2% en 2005 al 2.1% de 2015; lo que en términos relativos significa un aumento del 5%, al contrario de lo que paso con la población masculina que tiene un decremento relativo. La magnitud de este cambio en las mujeres se puede valorar mejor si los porcentajes anteriores se convierten en cifras absolutas, ya que en 2005 había 297 mil empleadoras y para el primer trimestre de 2015 se alcanzó la cifra de 442 mil mujeres desempeñando ese rol; lo que significa que en diez años se incrementó 48.8% el número de mujeres en México que a través de sus iniciativas empresariales le dan empleo a otras personas. esto sin lugar a dudas refleja un proceso creciente en la disminución de las desigualdades de género, aunque aún muy lejos de los niveles alcanzados por la población masculina, donde en 2015 hay 1.7 millones de empleadores

El trabajo asalariado es el que mayormente ocupa a las mujeres con un 68.1% del total en el primer trimestre de 2015, si se relaciona con los ingresos de la tabla 4, el 55.2% de las asalariadas percibe dos o menos salarios mínimos, incluidas el 7.4% que no recibe ingresos. esta situación laboral de las mujeres, que ocupan puestos de muy bajos ingresos, algunas autoras han dado en llamarle “piso pegajoso” y que tiene que ver con la imposibilidad de las mujeres de salir de los niveles salariales más bajos, entre otras cosas por la falta de tiempo para la auto capacitación, por la doble jornada ya mencionada anteriormente; la carencia de servicios gratuitos y de calidad como las guarderías; o la imposibilidad de moverse fuera de un radio cercano a su vivienda por tener la responsabilidad de ésta.

Las actividades económicas por cuenta propia, las mujeres las realizan principalmente en el hogar porque las pueden compaginar con las actividades domésticas; ésta puede ser una explicación del por qué son la segunda fuente de ocupación del personal femenino en 2015, con un 22.3%, lo que representa a 4.24 millones de mujeres que, en México, gestionan por sí misma su ocupación.

Por su parte, las mujeres trabajadoras no remuneradas, durante este periodo disminuyeron en 2.7 puntos porcentuales; que en términos relativos implica una disminución del 26.7%. Este último dato junto con el aumento de mujeres empleadoras refleja una mejor condición de la ocupación femenina, a pesar de las brechas de género prevalecientes en relación a los ingresos que se indicaron antes, debido principalmente a que los varones tienen la posibilidad de trabajar más horas porque ellos participan menos en el cuidado del hogar y los demás miembros de la familia, como ya se dijo.

El nivel salarial de las mujeres de acuerdo a su posición en la ocupación en 2015. En donde destacan claramente los mayores ingresos para las mujeres que son empleadoras, por ejemplo, el 31.8% de ellas percibe más de tres salarios mínimos; cosa que ocurre para el 21.1% de las asalariadas. Además, respecto al ingreso promedio por hora trabajada de las empleadoras, éste es de 54.3 pesos, lo que es casi el doble que el promedio general femenino, que es 31.7 pesos. También es notorio el poco ingreso de las trabajadoras por cuenta propia ya que prácticamente el 69.8% de ellas recibe dos o menos salarios mínimos, aunque su ingreso por hora trabajada es casi similar a las asalariadas. Esto indica que muchas de las mujeres que trabajan por cuenta propia tienen jornadas laborales menores al promedio.

Cabe señalar, que la participación creciente de la mujer en el mercado laboral, junto con los cambios sociodemográficos en los hogares de los que se habló antes, plantean una serie de retos para mujeres y hombres en términos de lograr una conciliación entre los ámbitos de la familia y el trabajo. una discusión y análisis sobre el tema se puede consultar en organización Internacional del Trabajo (oiT) y programa de las Naciones unidas para el Desarrollo.

C**onclusiones**

Uno de los factores de mayor impacto en la desigualdad de género es el hecho de que la carga reproductiva se centra en la mujer, desde el embarazo, el parto, la lactancia y la crianza misma. por ello, la transición demográfica, los cambios sociales y el proceso acelerado de urbanización de México, reflejados en las reducciones de la natalidad (menos hijos y más espaciados) y en el tamaño de los hogares, han disminuido esta carga para la mujer.

En el período 1970-2010, de acuerdo a la tasa global de fecundidad, el número promedio de hijos por mujer se redujo 68%; con la consecuente reducción del número de miembros en los hogares. estos cambios han ayudado a que las madres tengan menores desgastes en la salud debido a los embarazos, y han sido un factor decisivo en su incorporación al mercado laboral y en el acceso a la educación.

Sin embargo, estos cambios demográficos a favor de las mujeres se ven mermados por la doble jornada laboral, y el que el hombre sigue sin participar lo suficiente en las actividades del hogar. Además, el crecimiento de problemas sociales como el embarazo adolescente y el incremento de familias jóvenes monoparentales de jefatura femenina, han generado cargas adicionales para un sector de mujeres, ya no sólo el de la crianza, sino también el de la manutención.

El PNUD mide las diferencias entre hombre y mujeres a través del Índice de Desigualdad de Género, si bien es verdad que este indicador en México tiene un avance importante gracias a la mejora en el número de muertes de mujeres al parir, a la disminución del embarazo adolescente y al aumento en de la participación femenina en los escaños parlamentarios; también es cierto que se encuentra estancado en los otros dos indicadores: la población femenina con grado de secundaria terminada y la económicamente activa. Además, se debe considerar que el IDG tiene limitantes, por ejemplo, no refleja el tipo de trabajo al que acceden las mujeres y otras barreras para ocupar puestos altos.

En lo que se refiere a la participación en la toma de decisiones políticas, en este rubro se tiene un avance importante al lograrse en 2014 la paridad de género en todo el país en las listas a cargos de elección que deciden los partidos políticos y obligar a que sean del mismo sexo los candidatos propietarios y suplentes. pero aún se requiere la lucha interna de las mujeres y las presiones sociales para que no se tienda a postularlas en los peores distritos donde sus posibilidades

de ganar sean marginales. Acción que también se requiere en lo que se refiere a los equipos directivos designados por los titulares de las administraciones públicas de los tres órdenes de gobierno, donde prevalece una gran brecha.

En el tema de los ingresos, como se documentó, hay una brecha de género muy marcada. Ya que la población masculina tiene un ingreso per cápita 119% superior que la población femenina. esta diferencia se explica en buena medida por dos razones. una es que sólo el 45% de las mujeres de 15 años y más son económicamente activas; contra 80% de los hombres; y además, aunque la diferencia de pago promedio por hora trabajada es marginal, los hombres tienen la posibilidad de tener una jornada laboral más extensa; lo que al final se traduce en que, en lo que se refiere a la población económicamente activa, los hombres tienen en promedio un ingreso 22.8% mayor que el de las mujeres. Es aquí donde el estado tiene que implementar una serie de políticas que mejoren las condiciones salariales de las mujeres, estimule proyectos emprendidos por ellas, y obliguen a romper los cotos de poder masculino de este sector, al implementar acciones como la reducción de impuestos a empresas que contraten a mujeres en mandos medios y superiores, así como promover metas en toda la administración pública para lograr una mayor participación femenina, mejorar y aumentar el servicio de guarderías, así como dar condiciones para que el varón tenga una mayor participación en la crianza de los hijos.

Como reflexión de cierre se puede establecer, que si bien es cierto que la transición demográfica y otros cambios sociales han reducido la desigualdad de género. en México existe una agenda muy amplia en la materia; empezado por una mayor participación femenina en las administraciones públicas y en los puestos directivos de las empresas; el impulso a proyectos productivos y sociales emprendidos por mujeres, el apoyo en el cuidado de los hijos y ancianos, y el castigo de la violencia de género ejercida contra las mujeres; lo que demanda de cambios legales y políticas públicas adicionales orientadas a estos aspectos. También está el enfoque cultural orientado a la igualdad de género, en donde uno de los aspectos más críticos es el que el hombre participe más en las actividades del hogar.

Dificultades para el Avance de las Mujeres:

Diferentes Sociológicas

Pilar Montesó Curto[1]

Las mujeres han desarrollado a lo largo de la historia funciones importantísimas para el mantenimiento de la humanidad y a pesar de ello no aparecen ni en los libros de texto ni en la historia sino esporádicamente. Ellas han estado devaluadas en la ciencia, tecnología, arte, literatura... y han ocupado aquellos espacios considerados privados y por tanto de poco valor. Las mujeres a la vez que adquirían conocimientos iban ocupando puestos de trabajo en los que la dualización no había desaparecido y la mayoría continuaban siendo de poca importancia social, aunque la cualificación iba aumentando.

El continuado proceso de lucha y de reconocimiento hacía que las mujeres buscaran un espacio exterior en el que identificarse pero al mismo tiempo sin abandonar aquellas responsabilidades para las que habían sido educadas, como ser madres, cuidado del hogar. Este doble papel que había que mantener les creaba cierta angustia personal que habían de soportar. Para sobrevivir las mujeres debieron adoptar múltiples estrategias en una sociedad que iba cambiando, pero en la que el patriarcado estaba fuertemente arraigado en su organización social. La igualdad debía ser constantemente legitimada, y defendida.

Según Castells, el patriarcado es una de las estructuras básicas de todas las sociedades contemporáneas. Se caracteriza por la autoridad, impuesta desde las instituciones, de los hombres sobre las mujeres y sus hijos, en la unidad familiar. Para Castells es el patriarcado el principal elemento en la dominación de la mujer. Sin la familia patriarcal el patriarcado quedaría desenmascarado como dominación y acabaría siendo derrocado por la rebelión de las mujeres sometidas a lo largo de la historia.



Pero ¿cómo se mantiene esa dominación? Vivimos inmersos en una sociedad que nos va dando instrucciones algunas evidentes y otras subliminales o inconscientes, en las que podríamos incluir la teoría de Freud y Chodorow.

1 Montesó Curto, Pilar. Dificultades para el avance de las mujeres: Diferentes teorías sociológicas. Revista enfermería global. No. 36, octubre del 2014. Págs. 1-10

Para Freud la aparición de la identidad de género se basa en el aprendizaje en los bebés sobre si tienen pene o no lo tienen. La presencia o ausencia de pene simboliza la masculinidad o la feminidad. El aprendizaje de género dice estar en torno a los cuatro o cinco años. Para Chodorow, la masculinidad se define en función de una pérdida de apego hacia la madre. La identidad masculina se configura a través de la separación, de este modo los hombres en su vida posterior y de manera inconsciente, sienten que su vida corre peligro si establece relaciones emocionales estrechas con los demás.

Para Giddens en los últimos años, las teorías sobre la socialización y rol de género se han visto criticadas por un número creciente de sociólogos. En vez de considerar el sexo como algo determinado biológicamente y el género como algo que se aprende culturalmente, señalan que debemos considerar ambas cosas como productos construidos socialmente. Giddens se centra en la sociedad patriarcal y cultura androcéntrica. En la sociedad patriarcal son los hombres los que ocupan las posiciones más relevantes del poder político, económico, cultural, quedando las mujeres en segundo plano.

No sólo el género sino el sexo se ha construido socialmente, esto ha llevado a la división de roles femeninos y masculinos, siendo los masculinos recompensados y los femeninos devaluados. Esto ha sido analizado desde las diferentes teorías sociológicas que van desde la teoría estructural-funcionalista representada por Durkheim y Parsons, a la marxista contenida en los testos de Marx y Engels y Habermas, la teoría crítica de J.Habermas, la fenomenología representada por Schutz, Berger, Luckman.

El origen de la división de los géneros en los funcionalistas se encuentra en las sociedades industriales cuando hombres y mujeres realizaban actividades de caza y recolección de alimentos. Las mujeres tenían menos movilidad por causa de embarazo, parto y crianza de los hijos. Los hombres, con mayor movilidad se responsabilizaron de aportar alimentos a la familia.

Los hombres, a pesar de la importancia de las tareas agrícolas y recolectoras de las mujeres, fueron adquiriendo un papel dominante como proveedores de carne y protectores del grupo contra agresiones externas. Así se fue consolidando un modelo de relación de dependencia con una mayor valoración de todo aquello que realizaban los machos.

Para Durkheim la familia es importante para la cohesión social. Comte entiende la subordinación doméstica basada en la ley natural como modelo de todo poder social, entre las cuales no pueden encontrarse ni las mujeres ni los proletarios, dada su inferioridad ante los varones de la clase burguesa dirigente. Para Parsons la estabilidad normativa se ejercía mediante una socialización diferencial a niños y a niñas.

Para Marx y Engels lo fundamental era la posición en el proceso de producción aunque sí reconocían la discriminación de las mujeres en el proceso de producción. Weber ahonda en la comprensión de la dominación patriarcal. Y afirma que ésta, basada en la sumisión de las mujeres y los hijos a la autoridad de un “dominus” dentro de una comunidad doméstica, se concreta en una devoción rigurosamente personal hacia un hombre en particular y obtiene legitimidad debido a su carácter cotidiano y a que las normas de obediencia asentadas en la tradición la hacen significar como natural. K. Millet recogiendo los presupuestos de Weber formula su teoría del patriarcado basada en el control de la mitad de población (los hombres) sobre la otra mitad (las mujeres), aludiendo al dominio de un grupo sobre otro.

Para S. Firestone la base material que genera las relaciones de dominación es la reproducción, entendida como trabajo. Esta división natural del trabajo hizo que los hombres desarrollaran solo la mitad de sí mismos, de modo que mientras en los hombres se hipertrofia la racionalidad y la actividad, en las mujeres se hipertrofió el sentimentalismo y la pasividad.

La Escuela de Chicago se convierte en impulsora de los estudios de minorías: inmigrantes, negros y finalmente las mujeres. La desaparición de un sistema paternalista para dar paso a uno regido por valores democráticos impulsado por la revolución industrial cambió el status tanto de los negros como de las mujeres. Las semejanzas históricas y estructurales entre los negros en una cultura dominada por los blancos, y entre las mujeres en una cultura masculina, fueron destacadas por Myrdal. Él les atribuye unos rasgos comunes: una inteligencia inferior, una naturaleza emocional o primitiva, una ilusoria habilidad sexual. Ambos grupos se ven inducidos a recurrir a las mismas tácticas de acomodación: una forma insinuativa de agradar a los demás, cierta tendencia a estudiar

los puntos débiles del grupo dominante a fin de influir sobre este, y una apariencia de desamparo e ignorancia bajo la que se oculta un fraudulento deseo de dominio.

En las mujeres hay diferentes variables de estigmatización: Cada mujer es tratada como “una mujer”, sus cualidades y sus logros resultan secundarios.

Las mujeres son vistas como “todas iguales” y por lo tanto sustituibles unas por otras.

Se les impone un estatuto de secundonas, a las que se considera pasivas, y por lo tanto susceptibles de ser tratadas como un objeto.

La subordinación significa, además, que pueden sufrir fácilmente: acoso, violencia, discriminación.

Pueden ser ignoradas, o descartadas, o trivializadas, tratadas como niñas o como no personas. Su status social es visto como logrado $vicariamente$ a través de los hombres.

Cuando se habla de género se diferencia del término sexo. En general los sociólogos utilizan el término sexo para referirse a las diferencias anatómicas y fisiológicas que definen las diferencias del cuerpo del hombre y de la mujer. Por el contrario, el género afecta a las diferencias culturales, psicológicas y sociales que existen entre el hombre y la mujer. Algunos autores sostienen que hay ciertos aspectos biológicos (hormonas, tamaño del cerebro, genética) que son responsables de la diferencia de comportamiento entre mujeres y hombres. Por ello en casi todas las culturas los hombres se dedican a la caza y a la guerra. Pero las mujeres pasan mucho tiempo cuidando a los hijos y no les sería fácil participar en la guerra o en la caza.

Aunque existe esta hipótesis de que los factores biológicos influyan en el comportamiento diferenciado de uno y otro sexo, un siglo de investigaciones sobre el origen fisiológico no ha podido demostrarla.

Otra vía para comprender las diferencias en función del género es el estudio de la socialización del género, el aprendizaje de unos determinados roles.

Pero ¿cómo se mantiene esta reproducción social? Pues con el control social en el que encontramos siempre relaciones de poder. El control social se inicia en la familia, escuela, ámbito laboral. Tradicionalmente la sociedad patriarcal ha venido penalizando con mecanismos diversos de control social la trasgresión de la división sexual del trabajo Estos comportamientos, ideas, creencias respecto de los hombres y mujeres llegará a ser tan potente que, aunque alguna evidencia se oponga a dichas creencias algunos individuos continúan manteniéndolas a lo largo de su vida.

Según Giddens no existe sociedad conocida en la que las mujeres sean más poderosas que los hombres. En la gran mayoría de sociedades las mujeres se han venido dedicando prioritariamente al cuidado de los hijos y del hogar mientras que los hombres se han ocupado de las actividades políticas y militares. Pero la importancia de la mujer aún fue debilitada mucho más con la Revolución Industrial. En el antiguo orden, las mujeres se habían ganado la supervivencia participando en el trabajo compartido de la familia. La mujer tejía, curaba, pues conocía las hierbas capaces de sanar, plantaba la huerta, alimentaba el ganado, hacía mantequilla y queso, hacía conservas... Era subordinada, pero no dependiente y desamparada. Con la nueva economía de mercado, la antigua unidad entre trabajo, hogar y reproducción se rompe y quedan completamente divididas las dos vidas “pública y privada”. Todo lo anterior fue derrocado y las vidas de las mujeres entraron en confusión. Fuera de casa la mujer no podía ganarse la vida, y para una mujer no había vida. Los médicos, psicólogos, expertos en nutrición. se convirtieron en los nuevos expertos y las mujeres se dejaron aconsejar por ellos. Nunca fue una relación entre iguales, sino nada más que la ideología de una sociedad machista disfrazada de verdad objetiva.

Todo ello junto con los avances tecnológicos llevaba consigo un conjunto de cambios que no solo la mujer debía realizar sino también el hombre. Pero con la carga cultural llevada a cuestas durante años era difícil de producirse sin grandes conflictos, y por desgracia, las víctimas fueron la mayoría mujeres. Las mujeres intentaron afrontar estas desigualdades a medida que adquirían conciencia de ello, las que lo hacían pasaban a formar parte de una lucha activa, y como comenta B. Ehrenreich otras, igual de cultas y formadas, caían en depresión y enfermedad.

Los movimientos de protesta van apareciendo a la vez que la mujer va adquiriendo reconocimiento de su situación, pero es a partir de 1960 cuando la teoría feminista toma conciencia para la

sociología. Aunque todas las teorías feministas toman conciencia sobre la desigualdad de la mujer, hay algunas diferencias entre ellas.

El movimiento que articuló la lucha de las mujeres fue el feminismo. Hay acusados contrastes entre las diferentes teorías feministas relacionadas con la desigualdad de género. Aunque a todas les preocupa la desigualdad de la mujer en la sociedad, las explicaciones que dan son muy diferentes. Los tres enfoques feministas principales son el liberal, el radical y el feminismo negro: Feminismo Liberal*:* Mediante explicaciones marxistas de la posición de la mujer, las mujeres son explotadas y explotan en parte sobre la base del género y en base sobre la posición de clase.

Feminismo radical*:* Los hombres son los responsables de la explotación de la mujer y se benefician de ella. La raíz es la opresión patriarcal que hace que los hombres usen su fuerza bruta para someter a otros. Para ellas, como el patriarcado es un fenómeno sistémico, la igualdad entre los géneros solo podrá obtenerse derrocando el orden patriarcal.

Feminismo negro*:* Señalan que las principales escuelas del pensamiento feminista no tienen en cuenta divisiones de tipo étnico que existen entre las mujeres, porque dichas corrientes se centran en los dilemas de la mujer blanca, especialmente de clase media, que vive en sociedades industrializadas. Este tipo de feminismo se centra en los problemas concretos de las mujeres negras. Tienen en cuenta la influencia que ha tenido en ellas el legado de la esclavitud, la segregación y el movimiento de derechos civiles sobre las desigualdades de género que afectan a las comunidades negras

Dentro del mercado de trabajo podemos observar unas áreas feminizadas mientras otras han sido vetadas a la mujer. Al igual en las familias, aunque muchas veces inconscientemente han intentado utilizar la teoría del capital humano, es decir, invertir más en los hombres pues serían estos los que tenían que mantener una familia, mientras que la mujer siempre tenía el recurso del matrimonio. La supuesta eficacia de las mujeres en el trabajo doméstico deriva, no obstante, únicamente de su capacidad biológica para criar y amamantar. Es la valoración social que se da a las tareas masculinas, lo que excluye a las mujeres del trabajo cualificado y lo que lleva a la conclusión de que los hombres adquieren cualificaciones y las mujeres poseen cualidades.

Las teorías de los sistemas duales afirman que la dominación en la esfera privada tiene lugar por medio del patriarcado, mientras que la segunda opresión de clase pertenece a la esfera pública y opera por medio del capitalismo. Aunque pueden reforzarse mutuamente a la vez se encuentran en tensión, pues el primero quiere conservar a las mujeres en casa, mientras que el segundo las quiere trabajando fuera de casa.

Pese a todo el esfuerzo realizado por las luchas feministas, el reparto de responsabilidades en el hogar dista todavía de ser igualitario. Por otra parte, en lo que hace referencia a la incorporación de la mujer en algunos lugares de trabajo y de poder su presencia todavía es mínima. El desarrollo armónico sería aquel que permitiera una participación igualitaria tanto en el marco laboral como en el hogar.

Pero si como ocurre normalmente la mujer tiende a dedicar una proporción menor de su vida activa al mercado de trabajo, y más capital humano doméstico no podrá cambiar la situación actual. Para ello necesitamos que haya un cambio de las actitudes de los hombres, difícil para aquellos que han estado socializados con una división estricta de roles, pero no imposible. Representa una pérdida de poder y estatus, pues aquellos puestos antes ocupados por ellos serán reemplazados poco a poco.

La gente que opta por el divorcio es cada vez mayor, sobre todo cuando las mujeres tienen un trabajo remunerado que les permita una independencia económica. También cabe destacar que las tareas domésticas siguen siendo realizadas en su mayoría por mujeres, y si se ha reducido el tiempo medio de estas ha sido por al aumento de electrodomésticos que le facilitaban las tareas y le permitían ahorrar tiempo. Algunos jóvenes todavía desprecian las tareas domésticas. Los padres no les han inculcado esta necesidad pues para ellos era prioritario por coste/beneficio inculcarles otras más productivas. Sería importante la difusión de nuevos valores y formación de hombres adultos y jóvenes la preparación en cursos de gestión, administración doméstica, puericultura.

Sería importante empezar esta educación precozmente los padres junto con la escuela iniciando campañas de educación, diálogo y debate, siguiendo en el Instituto y en la universidad. La formación abre la trampa: posibilita una carrera profesional, y por tanto la evasión de la estrechez

de la existencia como ama de casa, quita la legitimación a las oportunidades de conseguir trabajo y libera la búsqueda del matrimonio como medio de subsistencia. Pero todo ello no ha eliminado las desigualdades, aunque se ven con más claridad.

Pero la cuestión de las capacidades preocupa a los hombres. El aparente ascenso de las mujeres, sus mejores rendimientos académicos, lleva a interrogarse a los hombres sobre sus propias capacidades.

En los países industrializados la mayoría de mujeres se considera igual a los hombres, con sus mismos derechos y además el del control de sus cuerpos y sus vidas. Es la revolución más importante porque llega a la raíz de la sociedad. Pero al igualarnos respecto a los hombres la violencia interpersonal y el maltrato psicológico aumenta, debido a la ira de los hombres, individual y colectiva por su pérdida de poder.

Los mandatos culturales y a menudo también los legales sobre los derechos y privilegios del marido han legitimado históricamente un poder y dominación del marido sobre la mujer, promoviendo su dependencia económica de él y garantizando el uso de la violencia y de las amenazas para controlarla. Los hombres en general aceptan más que las mujeres la violencia matrimonial, y los hombres con roles más tradicionales son los que más la aceptan. Una característica común a los agresores es la necesidad de control y dominio combinada con una percepción que indica que la autonomía femenina implica una pérdida del control del hombre.

La educación sexual en nuestra sociedad más que tener un origen natural y biológico, lo tiene social, lo cual refleja la posición subordinada de mujeres y adolescentes en nuestra sociedad.

Dentro de la violencia contra las mujeres podemos incluir el tráfico de mujeres, pues la mayoría de veces son engañadas y no saben que acabarán trabajando en un burdel. El tráfico de mujeres y la prostitución se reconocen como una violación de los derechos humanos, para la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Derechos Humanos.

El concepto de tráfico de mujeres se amplía a otras formas de explotación como trabajos forzados y prácticas esclavistas como resultado de la situación de pobreza legal y social de las mujeres. Es importante asegurarles sus derechos legales y sociales como mujeres, como inmigrantes, como trabajadoras y como amas de casa. Si esos derechos no son reconocidos, las prácticas de esclavitud y el trabajo forzado continuarán existiendo.

El turismo sexual está relacionado con los altos índices de desempleo y con la precariedad laboral. Algunas familias desesperadas, obligan a sus hijas a prostituirse. Otras mujeres desean abandonar el ambiente tradicional de su lugar de origen y se ven forzadas a realizarlo pues no encuentran oportunidades en la gran ciudad. Con frecuencia la prostitución está relacionada con la violencia, delincuencia, tráfico de drogas, la explotación y la violación de los derechos humanos.

La prostitución expresa las desigualdades de poder entre hombres y mujeres, pero también hay que tener en cuenta otros factores, la prostitución proporciona un medio de conseguir satisfacción sexual a quienes por problemas físicos o por la existencia de códigos morales restrictivos no consiguen encontrar otras parejas.

Durante mucho tiempo se creía que la mujer no tenía orgasmo, este solo podía ser atribuido al hombre pues el papel pasivo y secundario era de la mujer. Incluso durante un tiempo persistió el modelo de sexo único. En definitiva, la heterosexualidad institucionaliza el dominio sexual del varón y la sumisión sexual de la mujer.

El capitalismo en la actualidad va de la mano de una de las revoluciones más importantes en nuestra civilización que es la científico-tecnológica. Acompañada de la automatización de ciertos procesos fabriles, robotización, utilización de Internet, ha provocado y lo está haciendo todavía, numerosos cambios sociales que están socavando las bases de la familia patriarcal y están haciendo una sociedad todavía más dualizada y con más desigualdades. Es la sociedad “en red” que ha descrito Castells. La mayor parte de la sociedad de Europa Occidental sigue disfrutando de los niveles de vida más altos del mundo. Pero claro, nos referimos a medias y no a otros segmentos de población que igualmente en los países desarrollados vive en situación de miseria o de pobreza. Un caso extremo de desigualdad es el de desnutrición que afecta a 815 millones de personas como recuerda la FAO.



El clima de deterioro social se ve afectado especialmente por los procesos de precariedad laboral, de esta manera, los jóvenes, las mujeres, los inmigrantes y las personas con cualificaciones más bajas se están viendo sometidos a unas condiciones laborales e ingresos cada vez más deteriorados. Mientras otro segmento de población está entrando en una dinámica de consumos cada vez más ostentosos y en un consumo casi compulsivo. Como vemos las mujeres vuelven a encontrarse dentro de este colectivo de dualización en mayor parte que otros segmentos de población.

El capitalismo seguirá buscando ganancias en un mundo donde los obstáculos para su movilidad van desapareciendo. Se internacionalizan los procesos de trabajo para aumentar las ganancias, existen menos regulaciones fiscales y productivas y procesos que escapan del control estatal. Estamos pues en una fase que podríamos denominar “capitalismo global”.

Dentro de esta búsqueda de beneficios un modo de aumentarlos ha sido el aumento de contratación de las mujeres como mano de obra barata, muchas de ellas han abandonado el campo y se han concentrado en zonas francas que es donde se han instalado las multinacionales. Aunque la asalarización de estas mujeres trae consigo efectos positivos como son la emancipación de las relaciones patriarcales en el hogar, lleva consigo también efectos negativos que son los efectos de producción opresiva y explotadora. La emigración trae consigo el aumento de prostitución y el empleo de las mujeres en aquellas tareas típicamente femeninas que son las de cuidado y del mantenimiento del hogar que tan desvalorizado ha estado siempre, así como los servicios sexuales.

En el Sistema Sanitario también se reproducen los estereotipos sociales y en relación al poder de las enfermeras el paralelismo es evidente y sus consecuencias han provocado grandes obstáculos.

Mientras la enfermería española no consiga insertarse en los niveles superiores del sistema educativo, trascendiendo el grado medio, aunque éste sea impartido por y en la Universidad, no logrará una equiparación efectiva con la medicina, ni la enfermera con el médico, perpetuándose las relaciones de dominación.

En la sociedad actual nos acercamos progresivamente a la igualdad tan esperada, tanto en nivel familiar como en el profesional. No obstante mujeres y hombres debemos adaptarnos al

entorno tan cambiante con el que interrelacionamos, el cual requiere una constante preparación y formación. Todos los cambios generan estrés para ambos géneros, pero más para las mujeres que han tenido que desarrollar la función de bisagra o como denomino en algún otro trabajo “mujeres transicionales” que muchas veces han pagado con su cuerpo o con su mente el liderazgo que se les ha encomendado.

La Importancia de Conocer las Desigualdades que se Generan

José María Romero Rodríguez[1]

La construcción de género y las desigualdades que produce en todos los ámbitos de la persona

"El género es más que una categoría, es una teoría amplia que abarca categorías, hipótesis, interpretaciones y conocimientos relativos al conjunto de fenómenos históricos construidos en torno al sexo". Siguiendo a Lagarde la definición de género es una construcción social que otorga ciertos rasgos y características (roles y estereotipos) a un grupo determinado de personas. Los rasgos y características específicas dan lugar a la subordinación de un género sobre otro (ocasionalmente masculino sobre femenino), siendo una de las causas que siguen generando hoy en día desigualdades entre mujeres y hombres.

A lo largo de la historia el género femenino ha estado supeditado al masculino, imperando un sistema patriarcal, el cual otorga a los hombres ciertos privilegios por el hecho de haber nacido hombres. Aunque en algunas tribus indias, como los navajos y lakotas, impera un sistema matriarcal, caracterizado por ser la mujer quien se ocupa de todas las labores, mientras el papel del hombre se reduce a meras cuestiones infantilizas, tales como juegos, pasatiempos... El hecho de que en sociedades de distinta índole impere una determinada subordinación de un género u otro, refleja que es indiferente la capacitación entre mujeres y hombres para llevar un modelo eficaz de gestión social.



El sexo hace referencia a cuestiones biológicas (anatómicas y fisiológicas) de mujeres y hombres, éstas son universales y coinciden en tiempo y cultura, es decir, no existen diferencias significativas entre una mujer/hombre de occidente y una/o de oriente. Aunque ambas son producto de procesos sociales, el género varía en el tiempo y en las distintas culturas, ya que cada sociedad

1 Romero Rodríguez, José María. La importancia de conocer las desigualdades que se generan. En: Revista educativa Hekademos. Año VIII. No. 17, junio del 2015. Págs. 43-54

tiene sus propias normas acerca de cómo deben comportarse mujeres y hombres. Esta afirmación concuerda con la distinción que realiza Ben- habib (entre sexo y género afirmando que “el sexo y el género no se relacionan entre sí como lo hacen la naturaleza y la cultura pues la sexualidad misma es una diferencia construida culturalmente”.

En algunas sociedades el debate entre géneros ha ido mucho más allá, contextos socio- culturales, como el de India, han reconocido un tercer género que engloba a todas aquellas personas que no se sienten pertenecientes a la categoría dicotómica de género: femenino o masculino. Estas personas reciben la denominación de Hijra (aparentemente masculinos con vestimentas femeninas) o Sadhin (mujeres que adoptan el papel de hombre para poder trabajar) ninguno de estos colectivos se reconoce como mujer u hombre.

El concepto de rol de género es el resultante de la designación de las distintas tareas y funciones que se atribuyen a mujeres y hombres durante su proceso de socialización. Entre los roles asignados culturalmente en la sociedad occidental nos encontramos con: En mujeres: desempeño de tareas del hogar, crianza de los hijos, cuestiones vinculadas al ámbito privado.

En hombres: empleo remunerado, toma de decisiones que afectan al conjunto de la sociedad, cuestiones vinculadas al ámbito público.

Esta delimitación de espacios privados y públicos se engloba en un pensamiento patriarcal, en el cual la mujer no tiene cabida en la esfera pública, sus funciones se limitan únicamente al ámbito privado, es decir, al hogar particular.

Por otro lado, los estereotipos de género se identifican con los sentimientos y características que se atribuyen a mujeres y hombres durante su proceso de socialización. Algunos de los estereotipos occidentales más comunes son: Las mujeres son más dependientes y emocionales que los hombres. Las niñas son más buenas y los niños más traviesos. En los estudios las mujeres son más trabajadoras, pero ellos son más inteligentes. Los refranes, canciones, dichos populares también contribuyen a la consolidación de estos estereotipos, algunos de ellos son bien sonados como: La mujer y la sardina, ¡a la cocina! Matrimonio de buena fortuna: siete varones y de hembras solo una. A la mujer ventanera, tuércele el cuello si la quieres buena.

En definitiva, los estereotipos de género marcan la existencia de las mujeres y de los hombres condicionando sus gustos, sus expectativas (metas profesionales), sus ocupaciones y empleos: profesiones feminizadas (educación, enfermería) y masculinizadas (ingenierías), sus salarios y en general su manera de vivir. Algunos estudios como los efectuados por Fernández, Lozano y otros resaltan el impacto e influencia de estas construcciones sociales, determinando en gran medida la manera de ser y de comportarse de una persona.

Aunque, por el contrario, estudios como los realizados por Vázquez y Martínez atribuyen que la información y la calidad del desempeño profesional influyen más que la mera asignación de mujer u hombre al sujeto.

Pueden apreciarse controversias y cambios significativos respecto años anteriores, pero en la actualidad seguimos con altos porcentajes de mujeres en titulaciones como pedagogía o enfermería respecto al alto porcentaje de hombres en ingenierías.

Cabría replantearse el ¿por qué? de estas condiciones y creencias que no son elegidas voluntariamente, sino impuestas socialmente.

Desigualdades producidas en el ámbito educativo y formativo

A consecuencia de los roles y estereotipos de género se originan las profesiones feminizadas y masculinizadas, que dan lugar a encontrar en carreras de educación a un gran número de mujeres respecto a hombres y en el caso contrario, en ingenierías a más hombres que mujeres. Algunas de las causas de este hecho son las funciones y características que nos han ido asignando en nuestro proceso de socialización dependiendo de un sexo u otro.

Siguiendo a Tomé las asignaturas escolares, las imágenes de los libros de texto, el lenguaje utilizado por el profesorado, el reparto del espacio en el patio., favorecen al colectivo masculino, agravando así la invisibilización de la mujer.

La gran mayoría de libros de texto recogen en sus imágenes al hombre trabajando y a la

mujer cuidando de los niños, el profesorado suele hablar en masculino obviando e invisibilizando la figura femenina y el reparto del espacio en el patio está ocupado mayoritariamente por niños jugando a la pelota.

Dentro del ámbito educativo, encontramos grandes desigualdades respecto al número de catedráticas en las universidades, donde el número de varones lo supera con creces (La primera Rectora de la historia de España, ve "ridículo" el número de mujeres que dirigen las universidades. Como destaca Elisa Pérez que dirigió la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED) desde 1982 hasta octubre de 1987, desde el momento de su elección como rectora hasta la actualidad, el número de catedráticas prácticamente no ha variado desde entonces. "Ahora las catedráticas representan el 15 por ciento del total y en 1982 el 13 por ciento. Es ridículo que sólo haya aumentado el dos por ciento en casi treinta años".

Históricamente la escasa participación de las mujeres en los niveles más altos del sistema educativo, como es la universidad y más aún el puesto de catedrático/a, se ha visto agravada por el sistema patriarcal y la dictadura franquista. Estos factores han favorecido la minusvaloración de las mujeres y la inculcación de valores tradicionales (mujer en la esfera privada). Generando en la mujer un autoconcepto negativo relacionado con una concepción de inferioridad y de limitación de sus capacidades. Se produce así, un efecto Pigmalión o de la profecía autocumplida: si crees que no vales o no sirves, actúas por debajo de tus posibilidades y alcanzas metas acordes con tus pensamientos y actitudes.

Actualmente se ha roto la brecha que separaba la escasa participación de la mujer con la alta representación masculina en los niveles educativos superiores, llegando a niveles que superan en número la presencia del hombre en la universidad.

Desigualdades producidas en el ámbito político.

En España, el gobierno actual está compuesto por un grupo fundamentalmente masculino, casi el 70% de sus miembros son hombres. El porcentaje total de mujeres en el gobierno de España es del 30'8% frente a otros países europeos como Noruega con un 52'6% o Finlandia con el 50%.

Siguiendo a Astelarra dos son los factores que impiden el acceso de las mujeres a la élite política, el lobby masculino y la propia actitud de la mujer en cuanto a la escasez de intentos de lucha por el poder).

Volvemos a topar con la misma barrera en la consecución de la igualdad, el asentamiento e interiorización del sistema patriarcal, tanto en nuestra sociedad, como en las propias personas pertenecientes a ella. El cual sigue favoreciendo la minusvaloración de la mujer y es una de las principales causas actuales por las que luchar y reivindicar la consecución de unos valores igualitarios entre mujeres y hombres.

Desigualdades producidas en el ámbito laboral

Tradicionalmente el hecho de ser hombre o mujer ha marcado la actividad que desempeñaban en la sociedad. En esta división sexual del trabajo, las mujeres han sido responsables de la esfera privada (cuidado a personas, tareas domésticas) mientras que los hombres de la esfera pública, saliendo al mercado laboral con el objetivo de obtener un sustento salarial para mantener el hogar. Para muchas mujeres su incorporación al trabajo ha supuesto una doble responsabilidad: el cuidado del hogar y el desempeño del puesto laboral.

Estos datos demuestran un gran avance en nuestra sociedad, al encontrarnos con un alto porcentaje de mujeres incorporadas al mundo laboral respecto a otras épocas, como el franquismo o la transición. Se observa una evolución positiva en este aspecto, pero se sigue manteniendo en una gran mayoría el desempeño de las tareas domésticas por parte de las mujeres.

Siguiendo a Carrasco la introducción al mundo laboral lleva consigo una contrapartida que provoca efectos negativos para las mujeres, por una parte debido a la mayor precariedad laboral respecto a los varones y por otra parte, a la carga que sustentan algunas de ellas referente a una doble jornada o incluso triple jornada. Estos factores que soportan provocan en la mujer una excesiva carga de trabajo que empeora su calidad de vida. El concepto de triple jornada hace referencia a la participación de las mujeres en el mercado laboral, tareas domésticas y además su involucración en asociaciones, sindicatos o movimientos sociales.

Otro aspecto importante es la denominada brecha salarial por género, referente a la diferencia salarial entre mujeres y hombres por el desempeño del mismo trabajo, en España esta brecha ronda el 18%, sobre el salario bruto por hora.

Valor de la educación en igualdad entre las personas

Trabajar la coeducación, la corresponsabilidad, el uso de un lenguaje no sexista, son entre otros, valores necesarios para lograr la igualdad entre las personas. Todo esto es necesario para evitar posibles desigualdades que se generen en un futuro y comportamientos denigrantes hacia la mujer como el acoso laboral. Éste puede ser tanto de hombres hacia mujeres, como de mujeres a hombres, pero suele repetirse más la primera premisa. El acoso laboral difiere en tres elementos básicos interrelacionados entre sí: los sujetos, las conductas y la percepción de la persona acosada.

Pongámonos en la situación de una mujer que, tras años de estudios, consigue su carrera universitaria o sus posibles títulos, asciende puestos de trabajo hasta llegar al trabajo “soñado” y cuando alcanza la estabilidad deseada, una o más personas la hostigan verbal y físicamente.

En nuestras manos está que todos estos valores igualitarios se transmitan a generaciones venideras y las apliquemos en nuestros entornos, para que estas conductas poco a poco se conviertan en meros casos aislados y finalmente sean erradicadas.



Educar en igualdad también contribuye a evitar comportamientos de riesgo en nuestros/as jóvenes y a desmentir los mitos sobre el amor romántico. Autores como Carlos Yela definen los mitos del amor romántico como “el conjunto de creencias socialmente compartidas sobre la supuesta “verdadera naturaleza” del amor.

Uno de los principales mitos, que desencadena conductas y comportamientos de riesgo (actuaciones que establezcan el intento de control de un miembro de la pareja sobre otro), es el mito romántico de los celos. Este mito genera a su alrededor una atmósfera donde está inmersa la persona, en la cual surgen pensamientos negativos como la infidelidad de la pareja, provocando una respuesta emocional, cognitiva y conductual consecuentes a ese pensamiento.

El auge de las nuevas tecnologías ha influido en cómo se concibe la relación amorosa, algunas de ellas se han convertido en instrumentos de control entre la pareja (Cornejo y Tapia, 2011). Un ejemplo de ello, se puede apreciar cuando se intenta establecer contacto con la pareja y ésta no contesta al mensaje aun habiéndolo leído, en ese momento la persona empieza a inducir conclusiones que en la mayoría de ocasiones son erróneas. Estas conductas son generadas por ese amor romántico e ideal que la sociedad le ha inculcado desde pequeños. Lo cual habría que trabajarlo más y que nuestros/as jóvenes tomen concienciación de los mitos del amor romántico, evitando así posibles conductas que generen desigualdad en un futuro.

"Profesorado y genitores estamos preocupados por lo que vemos en las aulas; casos de violencia, de malos tratos entre iguales, de falta de respeto y estima de sí y de las otras personas, síntomas todos de malestar que debe interpretarse como una gran necesidad de cambio".

El valor de educar en igualdad se justifica con la contribución por lograr una sociedad más igualitaria e intentar la desaparición de todas las desigualdades que provocan que las mujeres estén en un escalafón más bajo que los hombres, así como de todas las agresiones, violencia, insultos que se cometen por el simple hecho de haber nacido mujeres.

La educación es el pilar central para poder cambiar todo esto y lograr no solo teóricamente la igualdad, sino también en la práctica.

Conclusiones

A lo largo de los años se ha educado a los hombres en unos valores distintos a los de las mujeres, a los hombres siempre se le ha educado en un sistema competitivo con los demás, relacionándose en un ámbito público. Mientras que, a las mujeres en el caso opuesto, se le ha atribuido la esfera privada y las tareas del hogar. Estos valores han hecho mella en la sociedad actual y más aún en España, que hasta no hace más de 50 años continuaban vigentes, consolidando el modelo patriarcal.

La recesión que ha vivido España debido a la dictadura franquista ha frenado el impulso de los colectivos de mujeres que reivindicaban sus derechos. "El desarrollo del "nuevo" movimiento feminista, el de nuestros días, el que empieza en los años sesenta y que en nuestro país se desarrolla a partir de 1975, con la muerte de Franco."

Con todos estos avances y retrocesos nos adentramos en una construcción peculiar de igualdad. Este concepto lleva explícito diversas connotaciones, ya que la igualdad es una construcción social subjetivada, en la cual cada persona la deforma y adapta a su forma de ser, influyendo en esta construcción la ideología, valores, creencias. Por tanto, es fundamental un análisis crítico de lo que se nos presenta, pues, aunque éste no nos permitirá conocer la totalidad de la realidad (una realidad construida subjetivamente), sí nos facilitará una aproximación al concepto de igualdad comúnmente aceptado como objetivo.

En el recorrido de este artículo se han mostrado algunas de las principales causas y efectos de la desigualdad y la importancia de educar en valores igualitarios para que tomemos consciencia de lo que ha estado sucediendo y podamos cambiar, no el mundo, pero sí nuestra parcela.

Ante este contexto, una de las soluciones que se puede reivindicar es la implantación en el currículo escolar de la asignatura de igualdad, en todos los niveles del sistema educativo. Seguramente mejoraría notablemente la percepción ante estas cuestiones y se evitarían posibles desigualdades provocadas en un futuro.

En nuestras manos está trabajar todos estos conceptos día a día y en nuestros/as jóvenes que serán el motor de cambio de nuestra futura sociedad.

Avances en las Prácticas de Igualdad de Género

Linda Teresa Orcasita[1]

El principal desafío ha sido el reconocimiento, en algunos países, de las políticas y legislaciones que han permitido generar lineamientos para la acción atendiendo a los derechos y condiciones de trabajadoras frente a las desigualdades de género. Los movimientos sociales de las mujeres feministas a nivel internacional y nacional han jugado un importante papel al impactar y orientar las agendas públicas para fomentar la igualdad de género en los ámbitos organizacionales.

El análisis centrado en los países de Argentina, Chile y Colombia permite evidenciar algunos avances en las principales brechas identificadas frente al empoderamiento político, participación y oportunidades económicas asociadas a modelos patriarcales que reproducen las desigualdades de género, permeadas por la división sexual del trabajo. Asimismo, a nivel de las organizaciones, los programas e iniciativas de igualdad de género reconocen logros y barreras que aún persisten para el abordaje de las desigualdades de género, entre las cuales se encuentran los patrones culturales, la desigualdad económica, la división sexual del trabajo y la concentración del poder, que en su conjunto aumentan la precarización laboral.

La perspectiva de género en las organizaciones permite visibilizar y desnaturalizar las diversas formas de desigualdad existentes: la segregación vertical, la cual hace referencia a la presencia reducida de mujeres en cargos de responsabilidad; la segregación horizontal, relacionada con la existencia de cargos ocupados principalmente por un mismo sexo en diferentes funciones; las brechas salariales; horas de trabajo global, etc. Así como la conciliación trabajo-familia, y las violencias basadas en género.

Desde hace más de 25 años, diversas políticas, normativas y acuerdos han promocionado la igualdad entre mujeres y hombres tanto a nivel mundial como nacional. La cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer de Beijing realizada en 1995 consolidó cinco decenios de avances jurídicos dirigidos a garantizar la igualdad de las mujeres y de los hombres tanto en el ámbito legislativo como en la práctica institucional, ocho objetivos estratégicos en 12 esferas, una de ellas La mujer y la economía, en la cual se enfatiza la participación de las mujeres en el mercado laboral para lograr avanzar en la igualdad de género y en el desarrollo económico y social de los países.

La Agenda 2030 elaborada en 2015 estableció 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible que hacen un llamado explícito a todas las empresas para que apliquen su creatividad e innovación en los retos del desarrollo sostenible y conecten las estrategias de los negocios con las prioridades globales. En particular, designó un objetivo para la igualdad de género: el ODS 5 que busca “Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas”; de igual forma, el ODS 8 busca “Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos” incluyendo preferencialmente a las mujeres. En informes de la CEPAL y de la OIT se ratifica que el aumento en el acceso de las mujeres a actividades remuneradas y la reducción de las brechas que existen en el mercado laboral es crucial para impulsar el crecimiento, lograr la igualdad y reducir la pobreza en la región, a la vez que es esencial para avanzar hacia la consecución de otros ODS como el de poner fin a la pobreza, acabar con el hambre, garantizar una vida sana y promover el bienestar, garantizar la educación, y reducir la desigualdad.



1 Orcasita, Linda Teresa. Avances en las prácticas de igualdad de género. En: Revista Cuadernos de administración. Vol. 35, septiembre del 2021. Págs. 1-17

Veinte años después de la Plataforma de Acción de Beijing, la evaluación de la Declaración menciona que los cambios jurídicos e institucionales en favor de la igualdad de género son el principal logro, y el más generalizado dentro de América Latina; ello debido, entre otras razones, además de los esfuerzos del movimiento feminista, a los movimientos sindicales. Las políticas y los planes de igualdad desarrollados por la mayor parte de los países latinoamericanos a partir de 2009 permitieron la puesta en marcha de la institucionalidad e impulsaron la integración de la perspectiva de género, junto con un marco legislativo que sentó las bases para la protección y la defensa de los derechos de las mujeres. Además, propiciaron la búsqueda de la igualdad de género en distintos ámbitos de la vida de las mujeres como el productivo, el doméstico y el político. En cuanto a lo laboral, las principales leyes de Argentina, Chile y Colombia han estado orientadas especialmente a los siguientes temas: la discriminación, la violencia y el acoso laboral; la remuneración e igualdad salarial; las licencias por maternidad y paternidad; las nuevas masculinidades y la inclusión de la economía del cuidado en el sistema de cuentas nacionales.

Si bien existen legislaciones, normativas y acuerdos sobre igualdad de género, lo cierto es que en la práctica no han logrado eliminar la desigualdad en las condiciones laborales para las mujeres, de manera que persiste una disociación entre lo que se plantea en términos jurídicos y políticos. Se han logrado avances significativos en relación con la inserción de la mujer en el mercado laboral; en los últimos 30 años, la tasa de participación promedio de América Latina para las mujeres de 15 años de edad y más, aumentó 11 puntos porcentuales, un ritmo superior al de otras regiones del mundo.

El índice de brecha de género según el Global Gender Gap Report proporciona una medida del avance en cuatro dimensiones clave: participación y oportunidades económicas, logros educativos, salud y supervivencia, y empoderamiento político. Puede observarse que todavía persiste una brecha de género promedio de 31,5 % a nivel mundial (se ha cerrado en 68,5 %). En las cuatro dimensiones del indicador, el de mayor disparidad es el empoderamiento político siendo de los que menos ha mejorado en 2020. La segunda brecha más importante es la participación y oportunidades económicas, con un avance de 58,2 % a nivel mundial.

En América Latina y el Caribe, el cierre de la brecha global es del 72,2 %, por encima del promedio mundial y en los subíndices de participación económica y empoderamiento político, el comportamiento es similar al del nivel mundial. En los otros dos, logros educativos y salud y supervivencia la brecha es más baja que a nivel mundial, con un 0,4 % y un 2,1 % respectivamente. Se observa también en la tabla 1, el desempeño de Argentina, Chile y Colombia en el índice de la brecha de género y en cada uno de los subíndices.

Frente al mercado laboral, algunos indicadores que revelan la brecha de género entre mujeres y hombres en Argentina, Chile y Colombia. Los cinco indicadores seleccionados y los resultados en los tres países a 2019 dan cuenta de la persistencia en la desigualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral.

Tras la pandemia generada por la COVID-19 en 2020 y las medidas de confinamiento implementadas para contenerla, el mercado laboral se vio afectado significativamente acrecentando las desigualdades existentes entre hombres y mujeres. Sectores como el comercio, turismo y hotelería, el gastronómico, los servicios comunales, sociales y personales, y el empleo informal han sido de los más impactados por la crisis sanitaria y son los que cuentan con la mayor participación de mujeres. De igual manera, se presentó un aumento en el número de mujeres inactivas debido al cierre de instituciones educativas, programas de asistencia social y servicios domésticos remunerados, y hubo un aumento en la tasa de desempleo y en las horas de trabajo no remunerado. Lo anterior implicará un desafío a futuro para los estudios de género a partir de los diversos impactos generados y posibles retrocesos de los avances logrados a la fecha por las iniciativas o programas de igualdad de género en las organizaciones.

En el escenario laboral se evidencia la persistencia de la desigualdad entre mujeres y hombres. Aún se presentan obstáculos para la igualdad de la mujer viéndose amenazada su seguridad económica, su crecimiento profesional y el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, lo que señala el camino que resta recorrer en materia de las oportunidades económicas y laborales de la mujer. Dicho escenario se ha agudizado aún más tras la pandemia, haciendo evidente la división sexual del trabajo y las brechas laborales entre mujeres y hombres, afectando las posibilidades laborales de las mujeres y repercutiendo fuertemente en el rendimiento del mercado laboral y su recuperación económica.

En respuesta al desarrollo de las políticas y la legislación sobre igualdad de género y a la mayor participación de la mujer en el mercado laboral, en la última década han surgido distintas iniciativas para incorporar la igualdad de género en el ámbito organizacional. Estas son de carácter voluntario, y se pueden enmarcar, de manera general, en los siguientes tipos: la participación en pactos, acuerdos o agendas de trabajo; la adhesión formal a los mismos; la implementación de planes y/o sistemas de gestión para la igualdad de género y la certificación de esos Sistemas de Igualdad de Género. Estas iniciativas difieren entre ellas en el nivel de involucramiento de la organización.

Respecto a la participación en pactos, acuerdos o agendas de trabajo, una de las principales iniciativas lanzada por las Naciones Unidas en 2002, fue el Pacto Global. Esta iniciativa promueve el compromiso del sector privado, del sector público y de la sociedad civil de alinear sus estrategias y operaciones con diez principios universalmente aceptados en cuatro áreas temáticas: derechos humanos, estándares laborales, medio ambiente y anticorrupción, así como contribuir a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas. En 2003, las empresas de América Latina y el Caribe se comienzan a certificar en los llamados sellos de Igualdad de Género. Estas certificaciones voluntarias permiten garantizar derechos laborales en un marco de igualdad de género que reconoce el compromiso de las organizaciones con los derechos humanos, el trabajo decente y la justicia social. Los sellos y las certificaciones aportan indicadores y métricas para que las organizaciones puedan llevar a cabo una evaluación de desempeño en materia de género.

Posteriormente, en 2010 se diseñaron los Principios de Empoderamiento de las Mujeres, una iniciativa lanzada por ONU Mujeres y el Pacto Global de las Naciones Unidas con el objetivo de promover la igualdad de género en las empresas, en el ambiente de trabajo y en las comunidades donde operan. Los siete principios WEPs –cuya adhesión es voluntaria– buscan orientar a las empresas sobre cómo empoderar a las mujeres dentro de la organización y en las cadenas de valor o en el entorno social. Asimismo, se basan en la práctica empresarial y buscan incluir la dimensión de género en la sostenibilidad corporativa. Las organizaciones pueden formalizar su participación identificando sus brechas de igualdad de género y comprometiéndose a implementar un plan de acción, evaluación y comunicación del progreso.

La experiencia en la región ha mostrado que los Sistema de Gestión de Igualdad de Género (SGIG), a partir de los cuales se obtiene el Sello de Igualdad de Género, son herramientas innovadoras para promover los derechos económicos y laborales, y la igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres. Costa Rica fue el primer país en implementar un sistema de certificación en 2002, México lo hizo en 2003 y Brasil en 2005. A enero de 2013, once países de la región firmaron un convenio de cooperación con el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo – PNUD (2012-2015) que consolida la Comunidad de Sellos de Igualdad de Género.

Los Sellos de Igualdad de Género se crean sobre la base de principios, ideales y acuerdos aceptados internacionalmente relativos a los derechos humanos y la igualdad de género, incluyendo los principios enmarcados en la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Violencia contra la Mujer (CEDAW) y las convenciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Estos sellos que están bajo procesos de certificación, logran evidenciar sus resultados a través de indicadores de género que hacen alusión a una medida, opinión, práctica de una situación específica, y que permite medir los cambios de dicha situación o condición a través del tiempo. Los indicadores de género pueden ser cualitativos o cuantitativos para demostrar hechos concretos a medir, así como para explicar los qué o por qué de estos hechos o realidades.

Dentro de los modelos vigentes para la implementación de buenas prácticas de Igualdad de género que conllevan a la certificación o al otorgamiento del Sello de Igualdad de Género, para Colombia está el Sello de Equidad Laboral EQUIPARES, 2013; en Chile la Norma NCh3262 y Sello IGUALA del Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM EG) y el Instituto Nacional de Normalización (INN), 2006; y para Argentina existe como precedente el Modelo de Equidad de Género – MEGA (INADI - Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo), 2009, hoy descontinuado. Igualmente, existen otras iniciativas como el modelo MIG (Modelo de Igualdad de Género) Score de la OIT que apoya el cambio organizacional y la mejora continua a través de prácticas mínimas efectivas para gestionar la igualdad de género en las empresas.

Una crítica a estos modelos ha sido que su puesta en marcha parte de un diagnóstico organizacional basado en métodos cuantitativos (encuestas), dejando en segundo plano la información cualitativa y la mirada de la cultura de las organizaciones. Lo que denota la débil comprensión de la

organización como un sistema cultural inmerso en una sociedad, conformado por personas, mujeres y hombres, que participan en el mantenimiento o la transformación de la cultura organizativa por medio del diseño e implementación de estrategias innovadoras que reduzcan las desigualdades de género.

Duque, realizaron un estudio sobre los avances que presentan algunas organizaciones colombianas adheridas al Pacto Global, en materia de equidad de género. A partir de una exploración de tipo documental se evidencia la necesidad de realizar un diagnóstico que reconozca actitudes y prácticas frente a estereotipos y prejuicios que promuevan la discriminación y acentúen la desigualdad. Finalmente, se reflexiona sobre la importancia de que las y los líderes de las organizaciones incorporen en su gestión la perspectiva de género con el fin de ampliar la comprensión de prácticas que pueden actuar como obstáculos en el desarrollo y oportunidades laborales de las mujeres.

A medida que se investiga cómo mejorar las prácticas de diversidad e inclusión, se aprende y se conoce más sobre cómo las organizaciones pueden integrar mejor a todo su personal y maximizar el desempeño a través del poder de una fuerza laboral diversa. Los escenarios laborales son ámbitos de socialización y reproducción de estereotipos e imaginarios sociales. Incluir la perspectiva de género en las organizaciones se vincula con un proceso de construcciones discursivas de masculinidades y feminidades que moldean y a la vez son moldeadas por políticas, prácticas laborales y valores que van permeando la identidad y la cultura de las organizaciones.

Desafíos frente a la igualdad de género en las organizaciones

A pesar de las iniciativas y los esfuerzos para promover la igualdad de género en las organizaciones, se siguen encontrando diferentes barreras y retos para su implementación. Una de las barreras que Gonçalves & Amorim identificaron en su investigación es que las mujeres tenían la idea del hombre como líder innato o natural, por lo que ellas mismas, e incluso los demás miembros de las organizaciones, cuestionan su propia capacidad de liderazgo, pues la definición de líder la relacionan con características más androgénicas.

Otra de las barreras identificadas es la percepción alrededor de que las mujeres no representan realmente un grupo de minorías, por lo que las acciones afirmativas para garantizar su inclusión en cargos de responsabilidad y liderazgo no son realmente necesarias, y es visto en algunas circunstancias como injusto el hecho de forzar una proporción igualitaria entre hombres y mujeres. De igual manera, algunos estudios señalan que parte del personal, en su mayoría varones, consideran que ya existe igualdad de oportunidades y no reconocen que los obstáculos que se experimentan dentro de las organizaciones son diferentes para hombres y mujeres. Lo anterior puede estar relacionado en parte con el desconocimiento de las temáticas relacionadas con género e igualdad, lo cual también actúa como barrera, pues pueden interpretar o percibir situaciones de desigualdad de manera errónea.

En muchos casos, la carencia de conocimientos en materia de igualdad de género puede llevar a una posición de resistencia y rechazo a la transformación de la cultura organizacional en función de generar políticas que promuevan la igualdad entre hombres y mujeres al interior de la organización

En su estudio, Monteiro et al, identificaron como posible barrera la valoración y énfasis en la maternidad y el cuidado infantil en la identidad femenina. Las mujeres entrevistadas expresaron que consideraban que el/la niño/a sufría más si la madre ejercía un rol laboral fuera del hogar. De esta manera, la tendencia de las mujeres a desistir o renunciar más fácilmente de su participación profesional en beneficio de la familia es mayor que la de los hombres. Gómez-Urrutia & Jiménez-Figueroa encuentran argumentos similares en su investigación. Las empresas que participaron del estudio reconocen la demanda por tiempos familiares como un aspecto atribuido esencialmente a las trabajadoras mujeres, que a la vez guarda relación con el referente legal, donde la mayoría de los deberes relacionados a responsabilidades familiares están asociados a la mujer, y debido a esto deben desplegar estrategias privadas de conciliación.

La necesidad de transformar la perspectiva dirigida exclusivamente a las mujeres por acciones donde haya una responsabilidad compartida, incluyendo a los hombres, a la organización y al Estado sigue resultando un reto para las organizaciones. Dicho conflicto entre trabajo y familia genera impactos en los logros profesionales y la calidad de la vida familiar, donde en ocasiones las mujeres pueden sentir que deben escoger entre dos opciones que parecieran opuestas: el trabajo

activo y progreso laboral, o la dedicación a las responsabilidades del hogar.

Cabe resaltar que dicha feminización de responsabilidades familiares tiene un impacto en la imagen de “trabajador ideal” que puede tener la organización, en ocasiones relacionado con la ausencia de demandas o responsabilidades externas que impliquen una dedicación menor a sus responsabilidades laborales. Debido a esto, Gómez-Urrutia & Jiménez-Figueroa plantean que la brecha entre hombres y mujeres, tanto salarial como en las oportunidades de acceso a cargos de responsabilidad pueden ser consecuencia de la disponibilidad (personal) de los individuos para dedicar tiempo y energía en el trabajo remunerado. Adicionalmente, existe aún la representación simbólica sobre el trabajo de las mujeres, quienes son señaladas en ocasiones como un recurso humano que genera mayor gasto, precisamente por la maternidad, y la posibilidad de embarazo, como se ha mencionado anteriormente.

De igual manera, se evidencia la persistencia del techo de cristal para las mujeres, lo cual hace referencia a los distintos obstáculos y barreras invisibles presentes en las organizaciones que actúan como impedimento para que las mujeres altamente cualificadas ocupen cargos de responsabilidad. Estas barreras invisibles, que se constituyen debido a la división sexual del trabajo, bajo el marco de prejuicios sociales y una cultura androcéntrica, limitan el desarrollo de su carrera profesional y traen consigo discriminaciones salariales y ocupacionales. Surge entonces como necesidad el desarrollo y puesta en marcha de acciones positivas (inversión, formación, promoción interna) que permitan el acceso de las mujeres en puestos de decisión y responsabilidad.

Si abordamos los retos y desafíos para la implementación y la construcción de oportunidades igualitarias para mujeres y hombres en las organizaciones, es necesario lograr la incorporación real del significado de la perspectiva de género, que implica la toma de conciencia de los sesgos y estereotipos que pueden afectar la inclusión efectiva de las mujeres en diferentes niveles jerárquicos en las empresas. Estos estereotipos y normas asumidas afectan no solo a las mujeres en sus propias creencias sino en la manera en la que son vistas por sus compañeros y superiores. De esta manera, se torna necesario el diseño e implementación de rutas estratégicas que impacten las inequidades, y el desarrollo de caminos que concreten el discurso en la acción. Otro reto está relacionado con repensar los liderazgos desde la visión de género, valorando la diversidad y el aporte de todo el talento humano.

Por otra parte, para que las políticas y prácticas de igualdad de género se implementen de manera efectiva en las empresas, además del compromiso de las altas autoridades, es fundamental el trabajo de sensibilización y capacitación con quienes ocupan mandos medios: aquellas personas, como responsables de la coordinación de equipos de trabajo, que tienen trato directo y cotidiano con el personal. En este sentido, pueden convertirse en aliados estratégicos del proceso de cambio y contribuir a la transformación de la cultura organizacional.

Esta revisión panorámica de literatura tuvo como objetivo abordar la importancia de las prácticas de igualdad de género en organizaciones de América Latina que han realizado diversas propuestas para incorporar programas o iniciativas sobre género, con énfasis en tres países. Esto implica considerar que gran parte de las teorías sobre género y organizaciones proviene de autoras que escriben en el Norte Global, y aunque no es parte de este estudio hacer un análisis sobre las implicancias del origen de las teorías, es relevante considerar el punto epistemológico de partida.

La revisión sobre los indicadores de género brindados por Global Gender Gap Report y por ILOSTAT permiten evidenciar que, si bien la brecha de género ha logrado disminuir, aún sigue presente la desigualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. Pasaron más de 25 años de la Conferencia Mundial sobre la Mujer realizada en Beijing y los avances en materia de igualdad de género muestra avances concretos.

El contexto de los tres países abordados muestra que la brecha en la participación económica sigue siendo, luego de la política, la brecha que aún requiere de medidas y cambios desde el sector público y el privado. Comparando los tres países en relación con el avance en participación económica, Argentina con 62,3 % y Chile con 60,8 % de brecha son los países que más deben trabajar en la igualdad económica de las mujeres en el mercado laboral y Colombia, con 73 % de participación y oportunidades económicas demuestra haber logrado mayores avances. Estos avances logrados pueden ir de la mano de la existencia de los sellos de igualdad como herramienta que pretende la promoción de los derechos económicos y laborales, y la igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres, y que han permitido que las organizaciones cada vez se interesen

más en trabajar en pro a la igualdad. Los casos de Colombia y Chile muestran similar trayectoria desde el año 2012 en que comenzaron aplicando sellos de igualdad (Equipares en Colombia y Sello Iguala en Chile) y al 2022 continúan haciéndolo.

Otro hallazgo está relacionado con las políticas en cada país que velan por reducir esta brecha. Si bien estas políticas existen, al no tener un carácter de obligatoriedad para la implementación de planes o programas de igualdad de género en las organizaciones, este tema queda a voluntad de cada empresa y del compromiso de los líderes para lograr una incorporación de la perspectiva de género dentro de la cultura organizacional. Además, la literatura; Monteiro et al., 2015) identifica otra serie de barreras como: 1) las mujeres no son líderes natos, 2) las acciones afirmativas son injustas porque discriminan a los hombres, 3) la creencia de que se alcanzó la igualdad, 4) la persistencia de un modelo tradicional de división sexual del trabajo que reproduce el rol de la mujer cuidadora y el hombre proveedor, 5) el modelo de trabajador ideal dentro de las organizaciones que puede dedicarse a ciertos lugares de poder. Esto explica por qué abordar la transformación cultural debe prevalecer en el proceso de implementación de programas o iniciativas de género.

En los últimos años han emergido estudios decoloniales feministas que ponen en perspectiva el colonialismo académico en los temas de género dentro de las organizaciones y la mirada de los estudios organizacionales y de sociología del trabajo. Aún falta más investigación en América Latina que continúe desentramando la colonialidad del saber en los estudios organizacionales y de género y que permita dar evidencia empírica de la experiencia de sujetos y organizaciones que no responden al mundo anglosajón. Para ello, es necesario retomar las teorías culturales y etnográficas que puedan enmarcar el estudio profundo de la cultura y poder dar soluciones a largo plazo, cualitativas y de transformación cultural, que serán complemento de los indicadores que los sellos y los organismos internacionales proponen en la actualidad. Los sellos de igualdad que están en procesos de certificación logran evidenciar sus resultados a través de indicadores de género que permiten medir los cambios de una situación o condición a través del tiempo, y reconocen la importancia de contar con buenos indicadores de género que den cuenta de la situación y posición de mujeres y hombres en las organizaciones. Sin embargo, una crítica a estos modelos ha sido la priorización de un enfoque cuantitativo a la hora de abordar la temática dejando en un segundo plano la información cualitativa y la perspectiva de la cultura de las organizaciones.

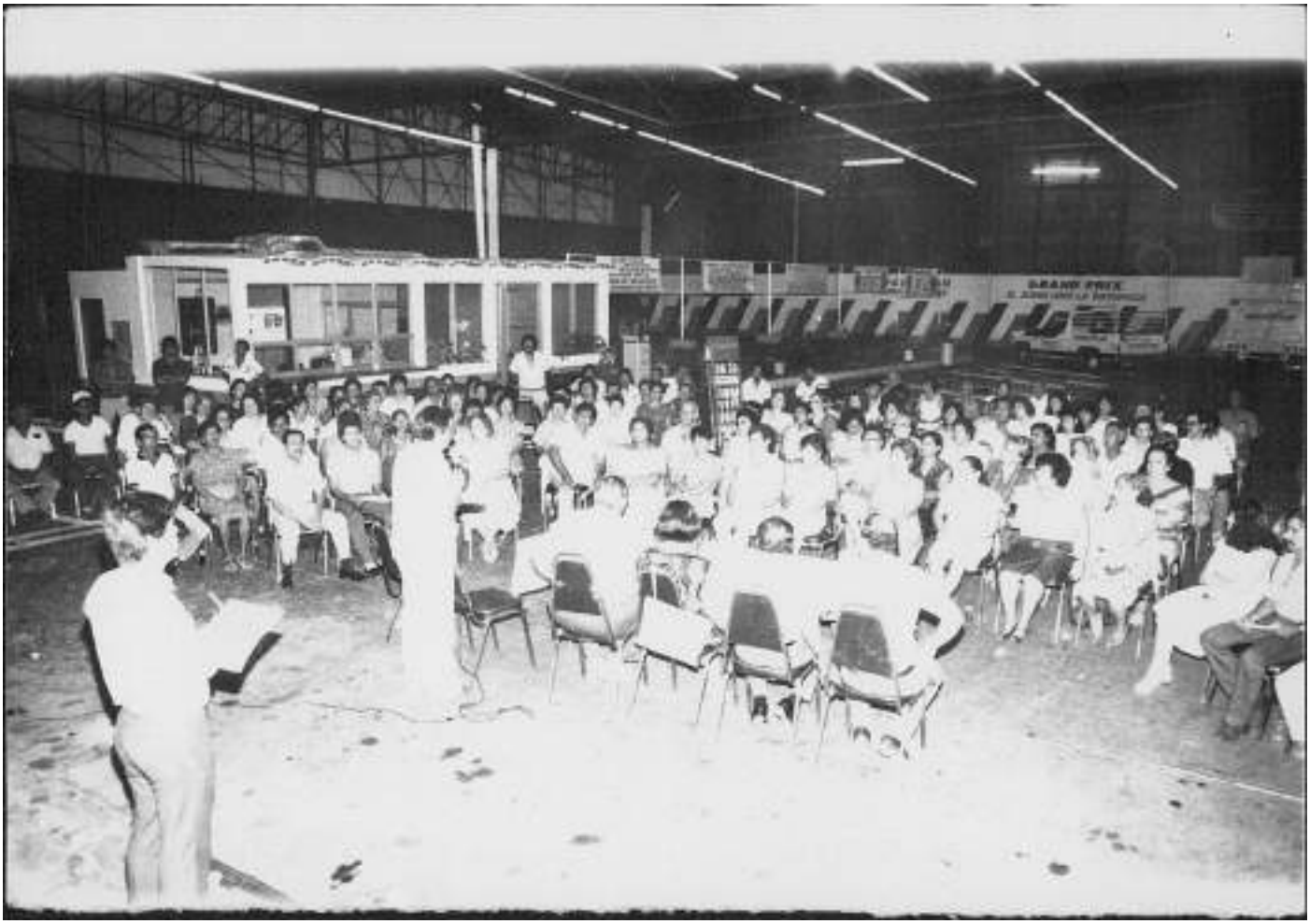
De acuerdo con diferentes estudios, para lograr reducir las brechas de participación de mujeres en distintos niveles es necesario que cada país cumpla con algunos requisitos de base, y de igual forma, que exista un marco institucional que ayude y promocione la presencia de mujeres en los diferentes niveles organizacionales. Desde hace un par de décadas existe una apuesta de los organismos internacionales que busca reducir la brecha de desigualdad entre mujeres y hombres, sin embargo, esta no es suficiente cuando a nivel social y cultural todavía no hay una comprensión real de la temática. Durante la pandemia la brecha aumentó en la medida en que la mujer volvió a relegarse las tareas del cuidado y del hogar con mayor carga, agudizando más la división sexual del trabajo.

Son múltiples los factores que afectan para que las brechas de género en el mercado laboral persistan a pesar de las diferentes normativas e iniciativas adoptadas a nivel mundial.

Es por ello que los estudios en organizaciones han mirado diversas dimensiones sobre las cuales intervenir para logar el alcance de la igualdad de género en forma sostenible. La *dimensión individual* tiene como objetivo influir en las personas a través de cursos, talleres o capacitaciones sobre empoderamiento y liderazgo para acceder a cargos jerárquicos. La dimensión organizacional se enfoca en transformar a la organización, sus procesos y su cultura en procura de la igualdad y la inclusión, para lo que se sensibiliza a toda la organización y se reflexiona sobre el impacto negativo de la desigualdad en la empresa. En esta dimensión se estudian también los procesos de selección, reclutamiento, evaluación de desempeño, procesos de denuncia de temas de acoso, así como se analiza el clima laboral y se revisan los valores, creencias y reglas informales sobre los que se basa el quehacer diario de la organización. Por último, la *dimensión social* se enfoca en la relación entre la empresa con las demandas sociales con el fin de lograr una armonía entre la estrategia de la organización y las características y necesidades de la realidad de cada país según su cultura nacional, idiosincrasia e historia.

Como señala Aruna Rao, no existe una sola intervención que pueda lograr el cambio deseado por lo que se necesita impulsar cambios en dimensiones interrelacionadas que abarquen tanto procesos individuales como prácticas organizacionales. En ese sentido, el estudio de Padavic et al,

sobre una firma de Estados Unidos problematiza los abordajes enfocados en los cambios culturales solamente como solución para la desigualdad de género. Según este estudio, existen sesgos cognitivos perpetuados por hombres y mujeres que restringen el avance de las mujeres, junto a políticas de flexibilidad que suelen ser utilizadas solamente por mujeres, sostenidas en una cultura de trabajo “días a la semana” incentivada por las directivas de la empresa. Es la psicodinámica entre miembros de la organización y la cultura de la organización la que debe ser intervenida considerando el contexto social donde la organización y los individuos se desarrollan. La proliferación de iniciativas basadas en sesgos inconscientes, grupos de networking y evaluaciones de diversidad continúan siendo comunes pese a que algunos estudios argumentan su ineficacia. Por eso, es necesario estudiar la desigualdad en la organización desde una perspectiva holística y basada en la complejidad, e indagar por la efectividad de los programas de igualdad de género a la fecha.



Finalmente, los estudios de género han incorporado una cantidad de herramientas que posibilitan identificar las normas discriminatorias y prácticas de exclusión que todavía están presentes en la mayoría de las sociedades y en el ADN de las organizaciones. Existe y persiste dentro de ellas una lógica binaria en términos de género, es decir que piensa solo a partir de la diferencia entre hombres y mujeres; en el marco de una lógica jerárquica, que establece relaciones de poder.

Desde los estudios pioneros de Acker sobre género y organizaciones, donde la autora plantea que todas las organizaciones poseen regímenes de desigualdad, comenzaron a surgir diferentes investigaciones referidas al tema. Hace más de dos décadas, empresas de diferentes países comenzaron a diseñar e implementar programas y/o estrategias en el intento de lograr la integración de todo el talento humano de las corporaciones, por ello es valioso recuperar las experiencias de algunas organizaciones que lo están logrando y conocer los diferentes obstáculos y resistencias que todavía persisten en gran parte de ellas, en este caso en los tres países de América Latina: Argentina, Chile y Colombia a partir de sus indicadores de brechas de género y avances en la implementación de certificaciones y sellos de igualdad.

De acuerdo con lo analizado, la pregunta sobre cómo transformar las organizaciones desde una perspectiva de género que atraviese valores, procesos y prácticas organizacionales, resulta complejo y desafiante para estos tres países. Las estructuras de la mayoría de las corporaciones están conformadas por una colección de valores, historia, cultura y prácticas que van constituyendo de manera 'normal' e incuestionable la forma de trabajar y se convierten, a veces, en pautas discriminatorias que se traducen en jerarquías piramidales y desigualdades muchas veces invisibles e incuestionables.

Los programas y las iniciativas de igualdad de género son un avance inicial para transformar algunas estructuras patriarcales de las organizaciones de Argentina, Chile y Colombia, tal como se evidenció en la revisión panorámica realizada. Sin embargo, la igualdad de género en los lugares de trabajo requiere una reflexión acerca de la consciencia individual y colectiva de estas realidades que exploren nuevas formas de ser y trabajar. A partir de las perspectivas generacionales, hoy contemplamos que es posible cambiar las realidades existentes y abrir nuevas formas de vida, distribución de roles, nuevas identidades dentro de contextos de incertidumbre, globalización, innovación, agilidad, lo cual puede posibilitar que las desigualdades de poder imperantes en las organizaciones comiencen a modificarse hacia la igualdad.

Creemos que un análisis en profundidad de las múltiples dimensiones resultantes de procesos y prácticas arraigadas en la mayoría de las instituciones, puede ser un camino efectivo para modificar las realidades existentes. La cultura no se cambia por decreto, pero es maleable y se transforma cuando los individuos toman consciencia de las realidades por las que atraviesan e intentan modificarlas. Lo que necesitamos son políticas y programas que impulsen estos procesos. Cuando las sociedades, los gobiernos y las organizaciones comprendan que para sobrevivir y competir deben aprovechar todo el talento de sus integrantes, se acelerará el progreso hacia la igualdad de género.

En síntesis, los cambios necesarios transitan por tres grandes avenidas en el caso de Argentina, Chile y Colombia: la cultura, las prácticas organizacionales y los comportamientos individuales. Por ello, las estrategias requieren múltiples acciones que se dirijan tanto al individuo como a niveles estructurales para organizar las transformaciones sistémicas necesarias. Asimismo, es necesario desarrollar un proceso de cambio planificado y flexible con muchos circuitos de retroalimentación para enfrentar los errores e imprevistos que pueden suceder durante el proceso de implementación de iniciativas y programas de igualdad de género.

Tal como lo indican las experiencias relevadas en los tres países, el proceso de implementación de Programas de Igualdad debe ser lo más democrático y participativo posible para incluir las diferentes voces de quienes se ven afectadas/os por las transformaciones en las relaciones de género y para evitar incurrir en las trampas de incorporar una única iniciativa o programa para resolver situaciones complejas de desigualdad. Además, resulta necesario contar con liderazgos ágiles y comprometidos, que identifiquen rápidamente los éxitos y fracasos de la gestión.

Otra de las condiciones para lograr la efectividad de los programas es la necesaria participación activa de todos los sectores de la organización, a través de una transversalización e involucramiento de las diferentes áreas, que posibilita el logro de mayores compromisos y tiende a reducir las probabilidades de resistencias institucionales que en muchos casos generan los programas.

Adicionalmente, la mayoría de las investigaciones que se revisaron en este artículo evidencian que hasta el momento los programas, las iniciativas y las políticas de género en organizaciones ponen énfasis en una orientación cuantitativa con foco en la medición de indicadores de igualdad de género. No obstante, si el abordaje fuese desde la mirada multidimensional, que contemplara la cultura imbricada tanto de las sociedades como de las organizaciones, haría posible visibilizar la complejidad de las prácticas organizacionales cuando quieren ser transformadas en pro de la igualdad.

Por último, es importante tener en cuenta que para este artículo se analizaron en especial antecedentes de la gestión de la igualdad de género en organizaciones de gran tamaño; resultaría muy útil poder tomar en consideración las limitaciones, resistencias y también potencialidades que organizaciones de menor tamaño pueden brindar para promover la igualdad de género.

Desigualdades de Género en el Contexto Mexicano

Francisco José Zamudio Sánchez[1]

Tomando como base la información estadística disponible en México (censos, encuestas y registros administrativos) se realizó un ejercicio en el que se consideraron once áreas de preocupación social (llamadas factores): violencia, familias y hogares, participación política, trabajo, mujeres rurales e indígenas, educación, salud, seguridad social, pobreza, niñez y migración, para los que se calcularon índices de desigualdad, en los que intervinieron tantos atributos como tuviese la población involucrada en el factor y la información disponible lo permitiera. Para cada factor se tomaron todas las variables que estuvieran relacionadas con él, en cada variable se calculó un índice, de tal forma que el índice final del factor está integrado por todos los índices de las variables que lo componen.

Los rezagos de desigualdad que se presentan en este trabajo se combinan aspectos de la metodología cuantitativa con juicios de expertos. Desde el enfoque cuantitativo, para medir la desigualdad que pueda existir entre hombres y mujeres respecto a cierto atributo, se adoptó la metodología del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). Tal enfoque calcula índices igualmente distribuidos en una condición o posición (por ejemplo, analfabetismo, esperanza de vida, o ingreso) en mujeres y hombres. El índice igualmente distribuido.

Las inequidades y desigualdades de género son un problema que no se concentra en un solo factor, es decir, no es una situación que solo esté presente en la educación y el trabajo; en la salud o la migración, se puede decir que al ser promovida y legitimada explícita y simbólicamente por la cultura, permea todas las esferas de la vida humana. Prácticamente en casi todas las actividades humanas, sociales, culturales, religiosas, políticas, personales, etcétera, que impliquen relaciones entre hombres y mujeres se generan inequidades relacionadas con el género y llevan a situaciones de desigualdad en las posibilidades y oportunidades de vida, así como al acceso y control de los recursos.



1 Zamudio Sánchez, Francisco José. Desigualdades de género en el contexto mexicano. En: Revista de Estudios sociales. No. 44, julio-diciembre del 2014. Págs. 251-279

Para este estudio, se construyeron índices de inequidad en once factores que se interrelacionan entre sí, por ejemplo, la pobreza está relacionada con el área de residencia, la desigualdad en la distribución de oportunidades, recursos, tiempo y poder, que influyen directamente en otros factores como la educación, salud, trabajo, migración, seguridad social, e indirectamente en violencia y niñez, de tal manera que la suma de los indicadores en cada factor refleja una inequidad no solo para ese factor, sino además las inequidades relacionadas de todos los factores.

Cabe aclarar que las estadísticas fueron tomadas de las ya existentes en México y son a escala nacional, las cuales muestran una radiografía de las situaciones diferenciadas de mujeres y hombres. Sin embargo, son bien conocidas las especificidades y particularidades de los diferentes ámbitos sociales y culturales de México, ya que, como un país pluricultural, existen características específicas, por ejemplo, para las mujeres rurales e indígenas, para las zonas más pobres, para las personas del norte y del sur, etcétera. A pesar de las especificidades y particularidades que puedan presentarse en los diferentes lugares, los resultados obtenidos en esta investigación muestran valores que describen de manera general la situación que se vive en todo el país.

Los resultados señalan que en cinco factores (violencia, familias y hogares, participación política, trabajo y mujeres rurales e indígenas) existen mayores inequidades y condiciones a corregir para las mujeres; en tres de ellos (educación, salud y seguridad social) las inequidades son poco significativas para ambos géneros; y en otros tres factores (pobreza, niñez y migración) las inequidades ocurren en los hombres.

Las inequidades no solo se presentan para las mujeres, existen situaciones en las que los hombres se encuentran en una posición desfavorable. Generalmente sucede cuando el número de hombres involucrados es mucho mayor que el de mujeres o por otras situaciones ligadas a las relaciones de género, tal como se mostrará en la descripción que se presenta de cada uno de los factores.

La violencia representa una de las formas más extremas de desigualdad de género y una de las principales barreras para el desarrollo personal y social, el despliegue de las capacidades y el ejercicio de derechos, además de constituir una clara violación a los derechos humanos. Este es el factor en donde mayor corrección se requiere a una condición injusta que sufren las mujeres en México. La violencia, principalmente contra las mujeres, se ha caracterizado como un factor grave de salud pública. Puede encontrarse en todas las clases sociales, edades y niveles educativos, por lo que puede afectarlas indistintamente de su condición económica, étnica, educativa o social.

El índice de violencia obtenido demuestra que las mujeres son, en gran medida, las principales víctimas de violencia intrafamiliar; esta situación es una condición a corregir debido a que se desearía que no sucediera para ninguno de los dos géneros.

La violencia que padecen los hombres proviene generalmente de otros hombres. El índice de violencia está conformado por dos factores principales: lesiones intencionales y violencia intrafamiliar, los cuales presentaron un rezago de 38.49 y -56.52, respectivamente, lo que indica que en la primera variable los hombres se encuentran en peor condición y en la segunda las mujeres. Así mismo la variable lesiones intencionales (en donde el rezago es para los hombres) está conformada por homicidios y suicidios (39.90 y 31.44, respectivamente), lo que indica que ellos cometen con mayor frecuencia dichos actos. La otra variable, violencia intrafamiliar, está conformada por las variables delincuentes de violencia intrafamiliar y lesiones por violencia, en donde las mujeres presentan los mayores rezagos, es decir, los hombres son quienes cometen con mayor frecuencia estos delitos, obteniendo un rezago de -66.26 y -17.55, respectivamente.

Los resultados coinciden con otras investigaciones que muestran a la violencia intrafamiliar, ejercida, principalmente, contra las mujeres como un problema grave que requiere mayor atención, ya que su impacto es a corto, mediano y largo plazo, no solo en las personas que la sufren, sino también en otros integrantes de la familia y en las mismas comunidades. Además de las implicaciones familiares también tiene efectos en otras áreas como la económica, política y social, afectando el ámbito laboral, escolar, social y de salud.

Este es otro de los factores en donde se obtuvo un rezago para las mujeres, pues como bien es sabido, en el ámbito de la política, las mujeres han tenido poco protagonismo, al ser una esfera pública en donde se ejerce una de las formas más dominantes de poder. Las actividades políticas están estrechamente ligadas a la toma de decisiones, poder, liderazgo y el espacio público, activi-

dades que habían sido negadas a las mujeres por cuestiones de género. Esta situación se puede observar en el rezago final de -28.53 en este factor.

En México existen algunos avances en materia legislativa para promover la participación política de las mujeres en los distintos ámbitos y órganos del Estado; tal es el caso de la reforma al Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales (Cofipe) realizada en 2008, en la cual se hicieron algunas modificaciones importantes respecto a las cuotas de género y acciones afirmativas en la búsqueda de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Sin embargo, se debe considerar que aun aquellas mujeres que logran llegar a ocupar ciertos espacios de poder, suelen sufrir aislamiento y ser excluidas de la toma de decisiones fundamentales si no cuentan o logran obtener el apoyo mayoritario de los hombres en el poder.

En este factor se muestra que en todos los aspectos tomados en cuenta para su cálculo: elección popular (-48.66), administración pública (-8.34), poder judicial (-32.08) y participación ciudadana (-1.44), presentan grandes rezagos para las mujeres; sobre todo en la elección de diputados federales y locales, senadores, presidentes municipales, síndicos y regidores, los cuales toman las mayores decisiones políticas en el país.

Se puede decir que existe un déficit del modelo de liderazgo femenino en el gobierno mexicano, por lo que es necesario garantizar y alentar que las mujeres ocupen puestos de responsabilidad política que sirvan de modelo para otras mujeres, así como para transformar las actitudes, creencias y dinámica política que las excluyen.

Antes de abordar el factor trabajo, se hacen algunas reflexiones. El trabajo es uno de los espacios vitales diferenciados por género, en donde hombres y mujeres se definen de manera decisiva frente a las actividades que realizan. Según Lagarde, las formas históricas de masculinidad y feminidad se constituyen en torno al trabajo, y las divisiones generalizadas del trabajo se ven intensamente reforzadas por normas culturales. El hecho de que hombres y mujeres se dediquen a diferentes actividades y realicen trabajos excluyentes ha sido conceptualizado como inherente a la diferenciación sexual; se ha relacionado con la posesión y/o carencia de cualidades físicas, intelectuales, emocionales y con destrezas específicas de cada sexo.

La Organización Internacional del Trabajo considera que dentro del concepto de trabajo la equidad entre los géneros es un elemento clave para que los cambios sociales e institucionales generen igualdad y crecimiento. En México, las mujeres continúan enfrentando múltiples formas de discriminación en el mercado de trabajo, ganan menos que los hombres, son mayoría en los empleos informales, atípicos y de menor jerarquía, deben sortear más obstáculos para obtener cargos altos y conservarlos y soportan con desigualdad el peso de las responsabilidades familiares.

Para el factor trabajo, se calcularon dos rezagos: trabajo doméstico a través del factor familias y hogares y el factor trabajo, económico propiamente dicho.

Para el factor familias y hogares se obtuvo un rezago general de -37.08. En las variables jefatura (-47.49) e ingresos y gastos (-42.20) se presentaron los mayores rezagos. En jefatura, el rezago indica que existe un mayor número de hombres como jefes de familia. Esto puede ser una ventaja o desventaja para las mujeres, por una parte, el ser jefas de hogar les permite tomar decisiones tanto en el ámbito personal como familiar y social, situación que propicia un mayor empoderamiento. Por otra parte, la mayoría de las mujeres que son jefas de hogar lo son por viudez, separación, divorcio, migración del esposo o porque son madres solteras, así ellas solas enfrentan sus necesidades y la de sus familias, lo que las pone en una situación de mayor vulnerabilidad. En el caso de los hombres, la mayoría de los jefes de hogar viven con su pareja con quienes comparten las responsabilidades.

Respecto a ingresos y gastos (-42.20) la inequidad para las mujeres está relacionada con el tipo de trabajo al que acceden (porque obtienen menos ingresos) y la forma en que distribuyen el gasto en el hogar.

El factor trabajo constituye uno de los campos de reflexión de mayor fuerza al buscar la equidad de género debido a su carácter estratégico respecto al acceso a otros recursos sociales y personales como la salud, educación y seguridad social, que repercuten en el buen desarrollo personal y social.

En este factor se encontró un rezago para las mujeres de -20.77. En todos los elementos

considerados para este factor las mujeres se encontraban en condición de rezago (población no económicamente activa (-27.02), población económicamente activa (-25.56) y actividades cotidianas (-12.13). Una de las variables que expresan con mayor claridad la inequidad en el aspecto laboral es la distribución asimétrica del trabajo doméstico (-59.99). Las mujeres se ubican en mayor medida en la población no económicamente activa (-27.02), realizando el trabajo doméstico que no tiene ingreso económico.

Las inequidades que se presentan en este factor son de la mayor urgencia de atender si se aspira a una sociedad con mayor equidad de género, pues el que las mujeres puedan acceder a mejores trabajos e igualmente remunerados, con prestaciones que les permitan aligerar su carga de trabajo reproductivo y una vida de trabajo equiparable a la de los hombres, contribuiría a mejorar la condición y posición de las mujeres y por consiguiente reducir las inequidades de género en este y otros factores. Además, las personas que dependan de ellas también tendrán una mejor condición de vida.

Las mujeres rurales constituyen un grupo social heterogéneo con perfiles demográficos y actividades productivas que varían de acuerdo con la región del país en la que viven y las relaciones de género que establecen en la familia y la comunidad (Suárez y Bonfil, 1996). Las situaciones de marginación, clase, etnia y género sitúan a las mujeres rurales en uno de los grupos más desprotegidos, subordinados y de mayor discriminación.

El factor de “mujeres rurales e indígenas” agrega rezago para las mujeres (-9.79). Aunque las diferencias por género en el medio rural no son muy significativas, pues las condiciones de ambos géneros suelen ser críticas, las mujeres mantienen peores condiciones, sobre todo cuando se refiere a la cantidad de tierra. En la variable “sujetos agrarios” se presentó un rezago de -33.09 para ellas, a ello se suman otros tipos de discriminación que limitan su desarrollo de capacidades, como poco acceso a capacitación y tecnología, el monolingüismo, la invisibilidad como productoras y la todavía imperante división de tareas en las que los hombres son quienes toman las decisiones sobre los recursos.

Asegurar condiciones de igualdad de oportunidades en todos los niveles de educación se considera un elemento de cambio social que repercute no solo en beneficio de las propias mujeres, sino también de sus hijos e hijas, familia y comunidad.

Todas las variables que integran el factor educación reflejan un rezago pequeño en las mujeres, lo que podría entenderse como un logro. El índice educación obtuvo un rezago de -0.48 para las mujeres, lo cual indica que ellas se encuentran en una proporción muy pequeña en desventaja con los hombres en relación a variables como nivel educativo, alfabetismo, matriculación y asistencia. También refiere que la brecha de inequidad en México es casi nula, es decir, que numéricamente encontramos casi la misma proporción de mujeres y hombres matriculados en las escuelas, aunque esto no quiere decir que se tengan las mismas oportunidades y que no existan aspectos de discriminación basada en las diferencias sexuales.

Aunque las estadísticas reflejan un rezago de inequidad en educación mínimo, es preciso eliminar cualquier tipo de discriminación proveniente de las construcciones culturales de género, en donde niños y niñas, mujeres y hombres, sean tratados(as) de igual manera en el acceso a la educación. Se debe eliminar el sexismo en los diseños curriculares, lenguaje utilizado, libros de texto, uso de tecnología, utilización del espacio físico, entre otras, ya que el modelo masculino prevalece como un precepto cultural. También será necesario erradicar los prejuicios y estereotipos de género que se mantienen en relación a las carreras tradicionalmente concebidas como “propias” de los hombres o de las mujeres. Aun cuando las brechas se han ido cerrando, en muchos casos esto ocurre muy lentamente, como en las llamadas ciencias “duras” y la ingeniería, o en niveles de postgrado, donde las mujeres aún constituyen una minoría.

En el nivel académico es donde se presenta el mayor rezago para las mujeres, sobre todo cuando se refiere a posgrados (-1.18), es decir, existe un mayor número de hombres en posgrado que de mujeres; esto está relacionado con las inequidades y desigualdades de género -la división sexual del trabajo y el dominio del poder por parte de los hombres en los puestos de mayor jerarquía- determinadas por el logro de un posgrado.

Hasta aquí se han mostrado los factores en donde las mujeres se encuentran en una condición de rezago, en comparación con los hombres. A continuación, presentaremos los factores en

donde los hombres muestran los rezagos. Como se podrá observar los rezagos de los hombres son muy pequeños comparados con los que presentan las mujeres, estos se presentan en los factores donde la participación de hombres es mayor por inequidades de género desfavorables a ellos.

La presente investigación se suma al esfuerzo por incorporar estadísticas nacionales en los estudios de género. La finalidad es mostrar los factores que contribuyen a la inequidad entre hombres y mujeres en las once temáticas estudiadas.

La información que aquí se presenta es un ejercicio que muestra la dificultad que representa la ubicación de la información de áreas específicas y, en muchos casos, la búsqueda de estrategias de análisis, debido a las diferencias en estructura de datos estadísticos manejadas por parte de las instituciones gubernamentales.

Aun cuando existen estadísticas desagregadas por sexo a nivel nacional, no son homogéneas. Algunas provienen de censos, conteos o encuestas; hacen referencia a la población en general o están desagregadas por el tipo de localidad; toman en cuenta solo un tipo de población o a la población en general, etcétera. Esta diversidad de formas y contenidos de las estadísticas dificultan la integración y comparación de los datos, tal como sucedió en esta investigación. La información contenida en este artículo representa un esfuerzo por visualizar las equidades de género en México, midiendo y conociendo en qué áreas se encuentra mayor inequidad y a quienes perjudica en mayor medida a través de la construcción de índices que usan tales estadísticas. Permite reconocer la diversidad, especificidades y condiciones de hombres y mujeres en el país, las cuales ponen en evidencia y permiten la caracterización de las brechas de inequidad y desigualdad. La información obtenida puede resultar un buen insumo para definir políticas y estrategias que ayuden a eliminar las brechas de equidad entre hombres y mujeres desde una perspectiva de igualdad de género, pues son un referente de comparación respecto a otras situaciones o particularidades del mismo fenómeno.



En síntesis, este trabajo se suma a los esfuerzos por combinar niveles de análisis, técnicas e instrumentos, mostrando que la combinación de enfoques cuantitativos y cualitativos puede enriquecer el análisis de las muy extensas y complicadas problemáticas de género. También recalca la idea de Pacheco y Blanco, en el caso de México los estudios de género han incorporado débilmente la metodología cuantitativa, se ha avanzado relativamente poco y aún queda mucho por hacer.

Considerando los rezagos en cada uno de los factores y pesos asignados, se obtuvo un rezago final para equidad de género de -10.81, por el signo, desfavorable para las mujeres. En el cuadro 12 se muestra el aporte de cada uno de los factores que contribuyeron a obtener el rezago final.

Estos resultados evidencian que mujeres y hombres no viven o enfrentan iguales situaciones, lo que hace que se encuentren en condiciones y posiciones diferentes en cada uno de los once factores estudiados. También pone al descubierto que tanto hombres como mujeres tienen diferentes necesidades, por lo que es necesario que los hacedores de políticas y programas pongan atención en estas diferencias para poder cubrir las necesidades específicas de cada género, en cada tema, ya que sí muestra en dónde se presentan las mayores inequidades y en qué magnitud.

Es necesario especial cuidado en la interpretación de los resultados, ya que, aunque los rezagos cercanos a cero parecieran dar cuenta de una condición próxima a la equidad, esto no implica el bienestar para ambos géneros y es necesario atacar el problema de forma diferenciada, tal como sucede en los casos de educación, seguridad social y pobreza.

Estos índices muestran una fotografía de México, desde la perspectiva de género, en relación a las inequidades y condiciones por corregir. Destacamos que, debido a la información disponible, comparable y desagregada por sexo, y a la complejidad de las inequidades de género, las mediciones poseen limitantes. No obstante, para los cálculos de esta investigación se utilizó la mayor cantidad de información posible y plausible: se calcularon rezagos en poco más de ciento cincuenta tablas a lo largo de múltiples subdivisiones y, dentro de ellas, distintos niveles. Las mediciones son susceptibles de ser mejoradas. Finalmente, la necesidad de generar estadísticas con perspectiva de género seguirá vigente en tanto el problema que subyace no se alivie con el tiempo.

La Mujer no es Igual:
El Papel Económico y Social de la jefa de la Familia en México

Paulina Lomelí G.[1]

La situación económica y social que enfrenta una mujer al convertirse en una jefa de familia y al tener que integrarse al mercado laboral para ser proveedora del hogar y, al mismo tiempo, fungir como padre y madre; se expone el marco legal al que se suscribe el mercado laboral, considerando las condiciones que requeriría una mujer que es jefa del hogar para aumentar su bienestar y la de sus hijos. La instrumentación de políticas públicas adecuadas será posible con una mayor participación de la mujer en la esfera social, política y económica, aportando al debate de equidad de género aspectos relevantes no sólo para ellas sino para las familias de las que forman parte.

La jefatura femenina y sus retos

Las dos metas de una jefa de familia que es madre son: la de proveer los recursos materiales y afectivos a sus hijos, por un lado, y la de suplir la ausencia de un padre, por el otro. Sin duda, la primera función o meta puede llegar a cumplirse por medio de ajustes en la dinámica de la vida de la mujer (y la de sus propios hijos), acompañándolos de políticas públicas adecuadas; mientras que la segunda es una meta imposible de alcanzar y no por ello debe dejar de mencionarse. Esta última afirmación se deriva de la evidencia que apunta a que la ausencia de un padre influye de forma determinante en la pérdida de bienestar de una familia; de ahí la importancia de insistir en políticas que impulsen el fortalecimiento de la célula primigenia de la sociedad.

En un estudio[1] titulado “Fathers’ Influence on Children’s Cognitive and Behavioural Functioning: A Longitudinal Study of Canadian Families”, publicado en Canadian Journal of Behavioural Science, se llegó a las siguientes conclusiones: “En comparación con otros niños de padres ausentes, los niños cuyos padres eran padres activos durante las edades tempranas y medias de la niñez, tenían menos problemas de comportamiento y mayores habilidades intelectuales, mientras crecían -aun en las familias de riesgo socioeconómico-”. El estudio también proporcionó evidencia de que las niñas estaban más afectadas por la ausencia de los padres que los niños.

La ausencia de un padre, por lo tanto, hace doblemente vulnerable a un niño o a una niña y convierte inmediatamente a la madre en jefa de familia, sin ninguna otra opción que la de asumir un doble papel, creando una estructura que quizá se reproduzca intergeneracionalmente. Mujeres divorciadas, abandonadas, madres solteras por decisión propia, viudas o esposas de migrantes entran en este concepto de jefas de familia, donde ya no hay otra alternativa salvo la de enfrentar de la mejor manera esta circunstancia.

Ser jefa de familia significa ser proveedora, educadora, cuidadora de los hijos, sin que exista otro adulto responsable, salvo en los casos en donde los abuelos o parientes apoyan a una madre sola.

Es por ello que este estudio trata de responder algunas preguntas tales como: ¿Qué retos enfrenta una madre jefa de familia al interior del hogar y en el mercado laboral con la legislación actual y las condiciones del mercado? ¿Su función de utilidad tiene algunas peculiaridades, cuáles son? Este estudio no pretende ser exhaustivo, pero sí incorpora variables nuevas para la perspectiva de género en el marco legal y en las políticas públicas.

Análisis del papel económico y social de las jefas de familia

Hay factores que han debilitado a la familia —la célula primigenia de la sociedad— por lo que es cada vez más común que una mujer asuma un doble papel al interior de una familia, enfrentando retos no contemplados en su totalidad en la legislación laboral actual y que agregan mayores restricciones a la demanda de tiempo requerido para sus hijos y a la provisión.

Los beneficios esperados son: La participación política de una mujer está en función de la cobertura de satisfactores que ella tenga, tal y como Amartya Sen lo ha señalado reiteradamente.

---

1 Lomelí G., Paulina. La mujer no es igual: el papel económico y social de la jefa de familia en México. En: Revista Bien Común. Año XX. No. 231, junio del 2014. Págs. 51-75



Esta investigación agregará elementos del discurso sobre el tema de equidad de género y del bienestar de las mujeres que desempeñan un doble papel en una familia. Analizando datos duros, la legislación y sus cambios, experiencias internacionales y elementos adicionales que deberían contemplarse en la legislación y en las políticas públicas.

Al tomar en cuenta a la ENIGH 2012, se realizó un comparativo entre los jefes y jefas de familia, respecto a las oportunidades en el mercado laboral, su papel al interior del hogar e incluso preferencias de satisfactores personales (reflejado en su función de utilidad).

La relevancia social radica en que las jefas de familia son las responsables de la formación de generaciones que necesitan estar bien preparadas para enfrentar un mundo cada vez más competitivo y demandante de tomadores de decisiones eficientes. Ante esta situación, la propuesta de este documento girará en torno a políticas que no sólo beneficien a las mujeres jefas de familia, sino al fortalecimiento de la familia integrada a la luz de lo siguiente: Las implicaciones sociales en la familia y la comunidad, de las crisis económicas que hemos vivido en forma recurrente en lustros pasados, impactan en el poder adquisitivo por efecto de la inflación y, por el lado del crecimiento, en la disponibilidad en los mercados de trabajo. No es de extrañar que miembros de la familia buscan estrategias de sobrevivencia que terminan por hacer problemática la cohesión del núcleo familiar.

Las principales aportaciones que se esperan obtener se centran en un cambio del discurso sobre el tema de equidad de género, el cual enfoca su esfuerzo en establecer condiciones laborales iguales entre hombres y mujeres, cuando en realidad las jefas de familia que son madres, necesitan un horario aún más flexible para pasar tiempo con sus hijos y contribuir a su formación.

Este documento tiene como objetivo dar argumentos sólidos a los tomadores de decisiones a fin de integrar al tema de equidad de género una perspectiva real sobre la situación que apremia a las jefas de familia que son madres y que necesitan y anhelan pasar tiempo con sus hijos, dado que ellas desempeñan un doble papel al interior de una familia. Dichos argumentos se proporcionarán a partir de revisar los datos de la ENIGH 2012, la legislación actual y las condiciones del mercado laboral.

El problema que enfrenta una jefa de familia (que es madre de niños menores a 12 años cuya función de bienestar no sólo se encuentra en función del consumo y el ocio, sino también en función del tiempo dedicado a los hijos) radica en que la legislación laboral se inspira en la equidad de género (asumiendo igualdad de circunstancias), pero cierra las posibilidades a una mujer que enfrenta situaciones especiales al ser jefa de familia, dada la falta de flexibilidad en los horarios y otros factores que tienen que ver con las condiciones laborales actuales.

Este estudio contribuirá a resolver el problema incorporando a la función de utilidad de una mujer jefa de familia, un factor adicional como satisfactor el cual se refiere al tiempo que ellas pasan con sus hijos (para educarlos, jugar, inculcar valores), además, con datos duros se mostrarán modelos que reflejan las condiciones laborales y las condiciones de las jefas de familia que son madres de niños de entre 0 y12 años, señalando el impacto económico y social, analizando algunas políticas públicas y la legislación actual.

La jefatura femenina frente a la situación actual del mercado laboral y su legislación

Sin duda ser jefa de familia con hijos lleva a una responsabilidad doble frente a la sociedad y es una realidad cada vez más vista en todo el mundo. Las mujeres viudas, divorciadas, madres solteras, abandonadas, etc., tienen un doble papel ante sus hijos y viven con limitaciones de tiempo, de normas laborales y otras situaciones que las hacen vulnerables.

Es por ello que resulta importante analizar el marco jurídico, las cifras nacionales e internacionales, a fin de instrumentar políticas públicas adecuadas que contemplen el hecho de que muchas jefas de familia tendrían un mayor bienestar si pudieran combinar las actividades laborales y las actividades que se refieren al cuidado de los hijos. Para ello se analizaron datos de la ENIGH 2012, Censos de Población, del INMUJERES y el World Bank, a fin de conocer las circunstancias que enfrenta una jefa de familia que es madre de niños menores a los 12 años.

Algunos estudios sobre el tema de jefatura femenina se centran en las madres que no tienen pareja pero que sí tienen hijos, como en el caso del realizado por Claudio Jones (2006)[4] en donde el argumento principal es que los hogares de jefatura femenina son más vulnerables respecto a los que están encabezados por un hombre, debido a la carga adicional para las mujeres que no cuentan con el apoyo de una pareja y debido a las condiciones de asimetría prevalecientes en el mercado laboral.

“La fortaleza de las familias —su bienestar, su desarrollo...— respalda el desarrollo de toda la sociedad desde el punto de vista material y humano. Familias vulnerables forman comunidades precarias y éstas a su vez, representan un contexto inconveniente para el surgimiento de otras familias”.

Las mujeres jefas de familia, que no tienen apoyo suficiente de sus ex-esposos y familiares tienen que salir a trabajar, sin embargo, dada las funciones de madres y proveedoras, buscan un empleo que se apegue a sus tiempos y a sus necesidades; sin embargo, estos empleos, en la mayoría de los casos no son los mejor remunerados. Este escenario ha llevado a varios investigadores a estudiar el tema de jefatura femenina, señalando que el tiempo invertido en el cuidado de los hijos, ancianos y las tareas domésticas son una carga extra para ellas. Este estudio asume que, para la mayoría de las madres, el tiempo dedicado a los hijos y a las labores domésticas no son una carga, sino un factor que valoran e incluso por el que reciben satisfacción, aunado a esto, el que una madre pase tiempo con sus hijos supone que contribuirá a la formación de su carácter (sobre todo en edades tempranas) y en la adquisición de valores y conocimientos que son vitales para vivir en sociedad. Esto último podría verse como una externalidad positiva, debido a que el beneficio marginal social es mayor al beneficio marginal privado.

Ser jefa de familia no sólo implica no contar con el apoyo de un esposo, sino que además exige desempeñar muchos roles a la vez, mismos que la colocan a las mujeres en una restricción de tiempo y las desfasan de las jornadas laborales establecidas de acuerdo a la LFT, diseñadas para “jefes de familia” y no para mujeres que tienen una función de utilidad que incorpora satisfacción derivada de actividades fuera de un espacio laboral inflexible.

Por lo tanto, el criterio de equidad de género en materia laboral, respecto a la igualdad de horarios, es algo que no beneficia a las madres que quieren estar con sus hijos más tiempo para convivir con ellos y contribuir a su formación. Es por ello que se han promovido políticas públicas que apoyen a las madres trabajadoras como en el caso de las guarderías y estancias infantiles. Sin

embargo, la flexibilidad de horarios se ha visto castigada vía los salarios o las prestaciones. Esto último ha propiciado una situación que reduce el costo de oportunidad de ingresar al sector informal.

El marco legal laboral está diseñado para cubrir las condiciones mínimas de equidad de género y no contempla el hecho de que una mujer jefa de familia vive circunstancias especiales por lo que no puede tratársele igual a un hombre padre de familia.

Las jefas de familia con hijos pequeños (menores a los 12 años) poseen un doble reto que las hace más vulnerables al solicitar un empleo, debido a que ellas demandan flexibilidad en el horario y servicios de salud.

Según datos censales de 1950-2010, a partir de 2000, el número de casados ha ido disminuyendo, mientras que la cifra de divorciados y separados se ha incrementado. Esta situación hace más vulnerable a las mujeres que son mamás y que de un momento a otro se convierten en jefas de familia, responsables de los hijos. Una jefa de familia desempeña un doble papel y es la encargada de proveer el sustento familiar después de, quizás, varios años de haberse ausentado del mercado laboral.

La mayoría de los hogares con jefatura femenina se concentran en los primeros deciles de ingreso en donde los ingresos mensuales promedio son los más bajos (entre 1,394 y 523 pesos mensuales), esto refleja no necesariamente un problema de discriminación sino precisamente un factor de equidad de género en un marco legal inflexible. Tener un salario de reserva bajo lleva a aceptar casi cualquier salario con tal de tener recursos para mantener a los hijos; asimismo, aquellas madres solas, que no tienen acceso a guarderías o a la ayuda de parientes en el cuidado de los hijos, aceptarán un salario aún menor, siempre y cuando tengan un horario más flexible que les permita estar pendientes de sus hijos, haciéndolas propensas a una situación de pobreza.

La situación de un divorcio o una separación trae consigo una pérdida de bienestar tanto para hombres como a mujeres, sin embargo, las mujeres por lo regular son las que asumen la responsabilidad de los hijos mientras se resuelve la situación de la patria potestad y se establece el monto de la pensión alimenticia para los hijos (en caso de tenerlos). Después del consentimiento mutuo, la separación del hogar conyugal y el abandono de hogar son las causas principales del divorcio. Estas dos últimas causas señaladas llevan a una situación muy vulnerable a las mujeres, ya que puede haber un juicio de por medio o bien la resignación a asumir sola la responsabilidad por sus hijos.

La restricción del tiempo es el primer factor con el que se enfrenta una mujer jefa de familia y esto la lleva a preferir un trabajo de horario flexible o bien, uno con un salario bajo pero que incluya prestaciones (servicios de salud, guarderías, etc.).

Otra restricción es el marco legal actual, el cual no permite que en la mayoría de las fuentes de trabajo pueda darse un horario flexible, sin que esto conlleve una pérdida de prestaciones o un menor sueldo. El empleador de una madre sola sabe de entrada que ella requerirá faltar incluso sin previo aviso cada vez que haya una emergencia con sus hijos, debido a que no cuenta con el apoyo de un esposo.

La LFT establece que hombres y mujeres son iguales y que por lo tanto tienen los mismos derechos y obligaciones respecto a una actividad, salvo en lo que se refiere a los periodos de embarazo y lactancia por los que naturalmente atraviesa la vida de una mujer; esto último no contempla ninguna consideración particular para las mujeres que son padre y madre a la vez, ante esta situación, aquellas madres que valoren el tiempo con sus hijos, escogerán un trabajo que ofrezca seguridad social a costa de un sueldo menor y es precisamente este fenómeno el que puede empujar a la oferta laboral hacia abajo, reduciendo los salarios de hombres y mujeres.

Por razones obvias, una jefa de familia que es madre y quiere pasar tiempo con sus hijos, estará dispuesta a aceptar un empleo con un menor sueldo con tal de contar con el “privilegio” de una mayor flexibilidad en el horario laboral o de tener acceso a la seguridad social (salud y servicios de guardería) para sus hijos, haciendo el mismo trabajo que un hombre (con un salario más alto). Esta situación en un país con un problema de falta de oportunidades para trabajar crea un mayor exceso de oferta laboral, que lleva a deprimir los salarios o las condiciones de empleo.

Aunado a esto, dado que la capacidad de espera por un mejor trabajo está en función del ingreso no laboral (que funciona como un “colchón”), si una madre jefa de familia tiene que buscar

satisfacer las necesidades de sus hijos y no cuenta con una pensión, ni con un ahorro o herencia, esto la llevará a aceptar cualquier trabajo, que no tenga un sueldo decoroso no de acuerdo a su capacidad, atrapándola en una situación económica de subsistencia.

En caso de que una mujer no pueda conseguir un empleo con una mayor flexibilidad en el horario laboral dentro del sector formal, tendría que elegir entre el outsourcing[6] o la economía informal.

A pesar de que en la reforma laboral se incluyó la modalidad de jornada reducida en la cual el trabajador junto con el patrón pacta el salario y las horas laborales (bajo la restricción de que el salario no puede ser inferior al mínimo). Esta modificación a la ley, en términos de flexibilidad, favorece a las jefas de familia que son madres, para abrir el abanico de opciones en donde ellas pueden incorporarse al mercado laboral formal; en este sentido habrá que evaluar en unos años si esta modalidad en los contratos tuvo un impacto real en la incorporación al mercado laboral de las mujeres que son madres y proveedoras del hogar.

La jefatura femenina en sí misma no es un problema, pero la perspectiva de género en México ha resaltado la idea de que hombres y mujeres son iguales (teniendo los mismos factores de satisfacción), dejando a un lado el hecho de que la mayoría de madres tienen satisfacción al estar cerca de sus hijos y más aún cuando ellas tienen que cumplir un doble papel, siendo jefas de familia. Si cuando una mujer es abandonada, divorciada o viuda enfrenta una situación anímica difícil, esto se agrava cuando sobre ella recae la responsabilidad de estar a cargo de los hijos, de ser su proveedora y encima de eso enfrentar juicios sobre la patria potestad y pensión alimentaria, después de una situación de divorcio.

Es por ello que a continuación se analizarán algunas políticas que se han instrumentado bajo el argumento de equidad de género: Marco legal nacional e internacional y modificaciones recientes a la Ley Federal del Trabajo contemplan un principio de igualdad de género y condiciones mínimas para apoyar a las mujeres que están embarazadas o en periodo de lactancia; sin embargo, el apoyo legal sobre lo que significa ser jefa de familia, proveedora y mamá al mismo tiempo, queda a un lado.

El marco jurídico nacional que contiene los derechos laborales de las mujeres, se encuentra en: la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo (LFT) y la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres establecen la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo.

Dentro de esta legislación, el fin último es la igualdad de género, entendida como la situación en la cual mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades en el uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar.

En la fracción V del artículo 123 de la Constitución Política se encuentra el apartado que se refiere a la protección que el Estado da a las mujeres embarazadas y a la prohibición de desempeñar trabajos con esfuerzos considerables que representen un peligro para su salud y la gestación (art 164 -168 de la LFT) y establece 6 semanas de descanso antes y 6 semanas después de un parto, con el disfrute de su sueldo íntegro, el derecho a dos períodos de media hora para alimentar al bebé. Asimismo, en la fracción VII (del mismo artículo) se determina que a trabajo igual corresponde un salario igual (art 56 de la LFT) sin distinción de género (artículo 3 de la LFT). En la LFT se prohíbe que se pida el certificado de ingravidez, el despido por embarazo o por tener niños pequeños. Se especifica además el derecho a las guarderías a quienes estén inscritos al IMSS.

A partir del 10 de junio de 2011, los derechos humanos reconocidos en tratados internacionales que han sido firmados y ratificados por el Estado mexicano forman parte de la Constitución, por lo que representan instrumentos jurídicos de primer orden para la protección de los derechos laborales de las mujeres. México ha ratificado diversos tratados, como el Convenio 100 sobre Igualdad de Remuneración y el Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), provenientes de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Asimismo, la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en donde se reconocen los derechos a las mujeres en materia laboral.

De acuerdo al marco legal nacional e internacional deben promoverse trabajos de medio tiempo o con horarios flexibles o desde casa (todas estas modalidades con prestaciones) a fin de

que tanto las familias integradas como las que tienen jefatura femenina puedan convivir con sus hijos.

Sin duda, los estímulos fiscales o deducciones hacia organizaciones que aporten políticas en beneficio de las familias como la ONGs y asociaciones religiosas, son mecanismos que ayudarán a cubrir aspectos en donde el Estado no puede ni debe llegar, pero que forman parte del tejido social. Estas instituciones contribuyen a la cohesión social y a la enseñanza de valores a favor de la familia, por lo cual no deben estar sujetas a regímenes fiscales que minen su capacidad para operar.

Respecto al divorcio “ex-press” y el divorcio incausado: El Artículo 4° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos plasma que la ley protegerá la organización y el desarrollo de la familia, subrayando, de manera especial, que los ascendientes, tutores y custodios tienen el deber de preservar los derechos de los niños a la satisfacción de sus necesidades de alimentación, salud, educación y sano esparcimiento para su desarrollo integral. Y se subraya que el Estado proveerá lo necesario para propiciar el respeto a la dignidad de la niñez y el ejercicio pleno de sus derechos.



El matrimonio no es la institución que sólo regule una relación afectiva, porque los derechos y obligaciones que surgen de su celebración trasciende a las partes contratantes, como se puede verificar en la existencia de la obligación alimentaria a favor de los hijos y en otras figuras del derecho familiar que sirven para proteger a todos los integrantes de la familia, especialmente a los más vulnerables. En ese sentido, el divorcio encausado, disuelve el vínculo entre la pareja, pero no resuelve los problemas derivados de esa ruptura, en cambio, sí deja abierto que la persona que haya promovido el juicio de divorcio se case en seguida, desentendiéndose completamente de los hijos. Aun si uno de los padres interpusiera una demanda de divorcio cuando los hijos tuvieran 18 años, en esta atapa de su vida aún estarían cursando la educación superior y necesitarían una pensión alimentaria y el recurso de vía incidente al que tendrían que recurrir, de no haber acuerdo entre los padres, podría durar muchos años al no quedar claras las obligaciones y los derechos. Esto último traería una pérdida de bienestar a la madre y a los hijos, es decir, la misma ley provocaría una mayor vulnerabilidad en acceso a programas sociales como Oportunidades (antes Progresa) o el de seguro de vida para madres jefas de familia: El primer programa consiste en apoyos en becas

escolares para niños y niñas de familias pobres, condicionando la ayuda a las visitas a los centros de salud; este programa ha tenido un impacto favorable en el empoderamiento de la mujer, porque es la madre quien recibe el recurso (beca) para sus hijos y en la reducción del trabajo infantil por el impacto en la permanencia en la escuela; ya que en el campo, un divorcio (que automáticamente lleva a que un hogar quede a cargo de una mujer) tiene un mayor impacto sobre el aumento del trabajo infantil, que la pérdida del empleo del cónyuge.

El segundo programa va dirigido a las jefas de familia en situación de pobreza con un ingreso inferior a 2,500 pesos, sin primaria terminada, sin servicios de salud, sin servicios básicos de vivienda, que padezcan pobreza alimentaria moderada o severa o que los espacios de vivienda carezcan de calidad. Los niños y niñas con un hogar con jefatura femenina son más vulnerables a la orfandad y en ese sentido deben impulsarse programas y canalizar recursos a políticas a favor de la integración familiar que no necesariamente lleve a cabo el gobierno, sino ONG e instituciones religiosas. El mismo sector privado y las dependencias de Gobierno pueden verse favorecidas de impulsar una política laboral que armonice la vida familiar, estableciendo horarios de trabajo razonables, trabajo desde casa, subsidiando servicios familiares, etc., en áreas en donde pueda darse esta mayor flexibilidad.

Conclusiones y nueva agenda

De acuerdo al análisis realizado en esta investigación se puede afirmar que el marco legal laboral está diseñado para cubrir las condiciones mínimas de equidad de género y no contempla el hecho de que una mujer jefa de familia vive circunstancias especiales por lo que no puede tratársele igual a un hombre padre de familia. Por lo tanto, la hipótesis se acepta. Las condiciones mínimas que cubre al marco legal tienen que ver con sancionar prácticas de discriminación de género o algunas concesiones derivadas de un estado de embarazo de una mujer; sin embargo, el hecho de que una madre pueda pasar tiempo con sus hijos para ayudarlos a desarrollarse no se contempla y más aún cuando una mujer tiene que cumplir con un doble papel al interior de una familia.

Por medio de esta investigación se encontró evidencia de que las jefas de familia con hijos pequeños (menores a los 12 años) poseen un doble reto que las hace más vulnerables al solicitar un empleo (respecto al poder de negociación), debido a que ellas demandan flexibilidad en el horario y servicios de salud. Esto último debido a que su función de bienestar incluye un bien que también les causa satisfacción, que es precisamente pasar tiempo con sus hijos para contribuir a su formación. Dado que demandar flexibilidad en el horario se considera un privilegio, esta demanda se compensa en la realidad laboral, dando menores salarios frente a un trabajo igual al desempeñado por un hombre. Por ello, la entrada de las jefas de familia al mercado laboral, hace que los salarios se depriman, en general.

A partir de los datos censales, se observa que la cuarta parte de los hogares en México tienen jefatura femenina y en especial, de 2000 a 2012 la cantidad de divorcios se ha duplicado.

En esta investigación se encontró además que existen factores que vulneran los hogares con jefatura femenina al entrar al mercado laboral, en relación a los hogares con jefatura masculina, ya que las jefas de familia presentan un menor grado de escolaridad, existen brechas salariales marcadas (en ocasiones provocadas por prácticas discriminatorias), el tiempo en que muchas de ellas dejaron de trabajar para dedicarse al hogar únicamente, que la mayoría no tienen ingresos no laborales (ahorro o pensión) que les permitan esperar por una mejor opción laboral (en cuanto al horario, las prestaciones y pensiones), y por último, que estén enfrentando cuestiones jurídicas que disminuyen su bienestar.

Los resultados de las regresiones respaldan las afirmaciones anteriores ya que se encontró evidencia de: Que los ingresos totales y las deudas no tienen relación alguna con el hecho de que un hogar sea de jefatura femenina o masculina.

Que existe una mayor probabilidad que un hogar con jefatura femenina reciba remesas, respecto a un hogar con jefe de familia varón.

Que es menos probable que un hogar con jefatura femenina reciba apoyos gubernamentales, respecto un hogar con jefatura masculina,

Que hay evidencia de que es más probable que en un hogar con jefatura femenina esté a cargo de personas mayores a 65 años.

Que las madres jefas de familia (con hijos) tienen en promedio un menor nivel educativo que los jefes de familia con hijos.

Que hay una menor probabilidad de que los hogares con jefatura femenina reciban aguinaldo, afore, préstamos para vivienda, incapacidad médica y trabajen más horas, respecto a los hogares con jefatura masculina. Sin embargo, los hogares con jefatura femenina buscarían en mayor medida que sus trabajos tuvieran prestaciones aunque tuvieran un sueldo bajo.

Asimismo, hay una mayor probabilidad de que los hogares con jefatura femenina reciban la ayuda de guarderías dado que en el otro caso, serían las mujeres quienes estarían al cuidado de los hijos pequeños.

Por último, al analizar la ley laboral y algunas políticas públicas recientes, lo que se observó es que se deben hacer cambios a la ley para contemplar el hecho de que es necesario que los centros de trabajo se apropien de políticas que ayuden a armonizar la vida familiar o en el caso de que las jefas de familia con hijos, ellas puedan convivir más con ellos. Todo esto con base en los acuerdos internacionales que ha firmado México.

De igual manera, se proponen incentivos fiscales o mayores transferencias para instituciones que ayuden a fortalecer a la familia. De acuerdo a este último punto, la nueva agenda de investigación debería estar centrada en propuestas que ayuden a armonizar la vida familiar y la vida laboral.

Una Década de Cambios hacia la Igualdad de Género:

Avances y Desafíos[1]

Las tareas que la sociedad tiende a asignar a hombres y mujeres están determinadas, en parte, por un conjunto de representaciones culturales respecto de los roles que deben y pueden cumplir en el espacio privado y público. Está ampliamente documentado que, históricamente, se ha asociado a las mujeres con el trabajo doméstico y las labores de cuidado de personas dependientes como niños y niñas, adultos mayores y personas que viven con alguna discapacidad o están enfermas. Por otra parte, en las representaciones sobre los hombres ha predominado el papel de proveedor económico y de protector del espacio doméstico.

Estas dos representaciones culturales sobre las relaciones de género y los roles que se les asignan a los hombres y las mujeres en la sociedad, que pueden denominarse tradicionales, tienden a confinar a las mujeres al espacio doméstico y las tareas de cuidado, lo que dificulta su inserción en el mercado laboral, su autonomía económica y su acceso a los espacios de toma de decisiones. A su vez, reducen a los hombres a la figura de proveedores. Por tanto, mientras por un lado abren para ellos las oportunidad es de trabajar remunera da m ente y de tomar decisiones, por otro obstaculizan su participación en tareas domésticas, de cuidado y en el ejercicio activo de la paternidad. Además, estas representaciones generan un desequilibrio de poder en términos de las expectativas sociales asociadas a cada espacio laboral, de modo que se valora el trabajo remunerado en el espacio público (masculinizado) en desmedro del trabajo no remunerado en el espacio doméstico (feminizado), que se ve devaluado.



Existe una clara diferencia entre las percepciones de hombres y mujeres: mientras uno de cada tres hombres considera que mantener económicamente a la familia recae en última instancia en ellos, solo una de cada cinco mujeres opina lo mismo. Los hombres que tienen una pareja y viven con ella se muestran particularmente proclives a estar de acuerdo con la representación social de los hombres como proveedores. Por otro lado, solo una de cada cinco mujeres que vive sin pareja coincide con esta visión.

1 Una década de cambios hacia la igualdad de género: avances y desafíos. México: PNUD, marzo del 2019. Págs. 1-28

La diferencia entre hombres y mujeres es menos pronunciada, pero sigue siendo significativa, cuando se consulta quién es responsable de los cuidados en el espacio doméstico. En este punto, el hecho de que las personas vivan con o sin pareja parece menos determinante. Es interesante además constatar que los hombres tienen representaciones más tradicionales que las mujeres en ambas dimensiones, especialmente respecto de su rol como proveedores. Se trata de lo que distintos estudios denominan carga del modelo tradicional de la masculinidad, o masculinidad hegemónica. No obstante, la gran mayoría de los hombres (7 de cada 10) está muy en desacuerdo o en desacuerdo con los roles tradicionales de género así planteados. Además, como se verá, la proporción de hombres que declara estar en desacuerdo o muy en desacuerdo con esta visión tradicional de los roles de hombres y mujeres ha aumentado en cerca de 20 puntos entre 2009 y 2018.

Finalmente, se constata que entre un quinto y un cuarto de las mujeres están de acuerdo con estas representaciones tradicionales. Estos datos ponen de manifiesto que las construcciones sociales en torno a los roles de género están presentes tanto en hombres como en mujeres, por lo que es preciso trabajar con ambos grupos para lograr cambios.

Junto a las diferencias por sexo, existen claras diferencias generacionales en la forma como las personas conciben los roles de hombres y mujeres en el espacio doméstico, de modo que a mayor edad, más probable es que adscriban a una visión tradicional respecto de quién tiene la responsabilidad de proveer recursos para la familia. Como se verá, la idea de que son las mujeres las encargadas de las labores de cuidado parece ir en retirada en todos los grupos, excepto entre quienes tienen 65 años o más. Un reciente estudio de Comunidad Mujer, que analiza las experiencias de distintas cohortes de mujeres y hombres, encontró que las mujeres de generaciones más jóvenes tienen una experiencia muy distinta a la de sus abuelas respecto de su acceso al mercado de trabajo.

El nivel socioeconómico también incide en las representaciones sobre los roles de género. Así, por ejemplo, las personas con educación universitaria son más igualitaristas que el resto de la sociedad, mientras que quienes no han completado la educación escolar adhieren en mayor proporción a visiones más tradicionales y se distinguen del resto de los grupos, especialmente en lo que se refiere a las labores de cuidado. Asimismo, aquellos que se declaran de izquierda o centroizquierda tienden a estar en desacuerdo en mayor medida con representaciones tradicionales respecto de estas materias.

Finalmente, se aprecian diferencias muy menores en las visiones de quienes provienen del mundo urbano y rural (de hecho, no existen diferencias en el caso de las labores de cuidado), pero sí se constata que las personas que viven en regiones distintas de la Región Metropolitana tienden a tener visiones más tradicionales respecto de los roles de género.

En suma, los datos sugieren que, dependiendo del sexo de las personas, la composición de los hogares en los que viven, su edad, estrato socioeconómico, posición político-ideológica y lugar de residencia, sus percepciones sobre los roles de mujeres y hombres varían.

Un análisis estadístico más detallado, utilizando regresiones logísticas, permite estudiar la influencia de cada una de estas variables y controlar el efecto de las otras. Controlando por otros factores, los datos para 2018 muestran que la imagen de los hombres como proveedores de las familias es más común entre los hombres que en las mujeres. Sin embargo, esta distribución no se replica en el caso de los roles de cuidado en el hogar, ya que no se aprecian diferencias estadísticamente significativas entre las respuestas de hombres y mujeres.

El hecho de vivir o no con una pareja no es significativo una vez que se controla por otras variables. En el caso de la variable etaria, al controlar por otros factores se observa que las personas mayores de 55 años tienen una visión más tradicional del rol del hombre como proveedor, mientras que en lo que respecta al rol de cuidado de las mujeres el efecto es significativo únicamente para el grupo de 65 años o más. En términos de nivel educacional, las regresiones muestran que el grupo más educado se diferencia del resto del país por tener opiniones menos tradicionales sobre los roles que hombres y mujeres deben desempeñar. Lo mismo ocurre con quienes se autoidentifican con la izquierda o la centroizquierda. Por último, tal como sugerían los gráficos antes presentados, no existen diferencias significativas entre personas que viven en zonas urbanas, pero sí entre quienes viven en la Región Metropolitana y quienes habitan en otras regiones, pues estos últimos tienen representaciones más tradicionales sobre los roles tanto de hombres como de mujeres.

Dado el gran cambio mostrado anteriormente y las diferencias entre grupos presentadas, interesa estudiar cómo han cambiado las visiones de los distintos grupos en el período analizado.

La primera constatación es que el apoyo a una visión más tradicional del rol que cumplen hombres y mujeres en la sociedad ha descendido en todos los grupos aquí definidos. En la mayoría de los casos, la disminución supera los 15 puntos porcentuales, cifra que representa una transformación sustancial en el plazo de una década. Se aprecia también que la magnitud de los cambios ha sido similar en ambas preguntas. Destaca la baja que registran las respuestas de personas que viven en zonas rurales, lo que explica que actualmente no existan diferencias entre aquellas y quienes viven en zonas urbanas. Además, los cambios han sido más pronunciados en personas de menor nivel educacional, entre quienes se autodefinen como de izquierda o centroizquierda, y entre la población de mayor edad, con la posible excepción del grupo de 65 o más años. Finalmente, se observa que los hombres han modificado su postura en mayor proporción que las mujeres respecto de su propio rol como proveedores, mientras que las mujeres lo han hecho más que los hombres respecto de su rol de cuidadoras.

Nuevamente, para estudiar estos cambios se pueden utilizar regresiones logísticas, controlando por las distintas variables independientes. El modelo se aplicó a los datos de 2009 y 2018, de modo de explorar la significancia estadística de cada variable. En suma, (a) la gradiente etaria en los niveles de apoyo a la visión tradicional se ha debilitado, en el sentido de que pertenecer a determinado grupo etario ha dejado de ser significativo, excepto para personas de 65 años y más, entre quienes se observa un apoyo mayor al rol proveedor de los hombres; (b) hoy, las visiones de las personas con educación escolar incompleta son esencialmente similares a las del resto de la sociedad (a excepción del grupo con educación superior completa), mientras que hace una década se mostraban más proclives a apoyar una perspectiva más tradicional; (c) la identificación política, que a inicios del período era irrelevante, se ha vuelto un factor significativo, particularmente porque quienes se autoidentifican del centro a la izquierda del espectro político ideológico han reducido significativamente su apoyo a las visiones tradicionales de género; y (d) muy centralmente, la ruralidad ha dejado de ser una variable explicativa, mientras que la distinción Región Metropolitana/otras regiones sigue siendo significativa para entender el fenómeno, particularmente en relación a cómo se percibe el rol de proveedor de los hombres.

No cabe duda de que las percepciones respecto de los roles de género han cambiado. La pregunta que surge a continuación es en qué medida estas nuevas disposiciones de las personas hacia los roles de los hombres y las mujeres se reflejan, o no, en cambios en sus comportamientos, en sus prácticas concretas, si se han modificado las cargas de trabajo remunerado y no remunerado a nivel de los hogares. Las respuestas no son muy alentadoras. Como se verá, los cambios actitudinales ocurridos a lo largo de la década parecieran no reproducirse con la misma intensidad en las prácticas.

El peso del trabajo doméstico y del cuidado en los hogares sigue recayendo en las mujeres. Los cambios observados en este ámbito (principalmente, un desplazamiento de una proporción relevante de mujeres desde el trabajo doméstico no remunerado al trabajo remunerado) no se han visto reflejados en cambios equivalentes en las actividades realizadas por los hombres. Asimismo, el beneficio del trabajo remunerado fuera del hogar continúa recayendo principalmente en los hombres. Lo anterior se agudiza en el caso de hombres y mujeres que viven en pareja, pese a que las representaciones culturales respecto de los roles de género han cambiado significativamente en el período. Esto sugiere que para terminar con la división sexual del trabajo es indispensable modificar no solo las percepciones respecto del rol de las mujeres en el hogar y en otros espacios sociales, sino también impulsar cambios profundos respecto del rol que pueden y deben jugar los hombres en ellos, junto con incentivos y apoyos efectivos provenientes del Estado y la sociedad para acompañar las transformaciones en los imaginarios culturales.

Es interesante notar que uno de los ámbitos en que se manifiestan las concepciones sobre lo que las personas consideran propio de los roles de hombres y mujeres es en los espacios de toma de decisiones, tanto en la política como en las empresas. Las encuestas IDH 2009 y ENAD 2018 permiten evaluar las percepciones respecto de la participación de mujeres y hombres en estos espacios. La presencia (o ausencia) de mujeres en cargos de alta visibilidad asociados a la toma de decisiones relevantes para el país es uno de los factores que puede afectar de manera significativa los imaginarios respecto de su rol en la sociedad. En la próxima sección se examinan los cambios ocurridos en esta área durante la última década.

Las opiniones respecto de los roles de género en el cuidado y provisión de recursos en el hogar son menos dicotómicas. Entre 2009 y 2018 se debilitaron los grados de apoyo a las representaciones de género que asignaban a las mujeres el rol de cuidadoras en el espacio doméstico y a los hombres el rol de proveedores. Si en 2009 estas se empinaban sobre el 45%, hoy se ubican en torno al 25%. Es decir, actualmente son claramente minoritarias.

Los cambios en las representaciones culturales se dan en todos los grupos sociales. Pese a que se observan diferencias en los niveles de apoyo a las nociones de género tradicionales, que tienden a sostener más frecuentemente los hombres, las personas mayores, las personas de menor nivel socioeconómico, quienes se autodefinen como de derecha y quienes no habitan en la Región Metropolitana, este apoyo se ha erosionado en todos los grupos sociales de manera muy significativa. Uno de los grupos que más ha cambiado en estas dimensiones es el de los habitantes de zonas rurales, tanto así, que hoy ya no se distingue de quienes viven en zonas urbanas.

Las prácticas cotidianas han cambiado en la última década, pero principalmente entre las mujeres. Pese a que ha habido un cambio en las representaciones culturales y un ingreso significativo de las mujeres al espacio del trabajo remunerado, la representación de los hombres como proveedores y su escasa participación en las tareas de cuidado doméstico siguen siendo una traba para la igualdad de género. En suma, los avances en igualdad se han dado en buena medida a costa de una sobrecarga de trabajo para las mujeres.

En efecto, el apoyo a la representación tradicional de los hombres como proveedores últimos de recursos para el hogar parece ser más resistente al cambio que la representación que asigna a las mujeres las labores de cuidado en el hogar. En ese sentido, no solo los hombres aparecen apoyando en mayor proporción las visiones tradicionales respecto de los roles de género (proporción que, con todo, hoy no supera a un tercio de los encuestados), sino que las representaciones respecto del rol de los hombres son más resistentes al cambio que las nociones relativas al rol de las mujeres.



Lo anterior demuestra que, como señala la Estrategia de Género del PNUD, es necesario incorporar a niños y hombres para lograr la igualdad de género. Por una parte, es necesario cambiar sus representaciones culturales respecto de los roles de género, disminuyendo el peso de un modelo de la masculinidad según el cual el hombre debe ser el proveedor económico del hogar. Pero también se debe promover mediante la educación la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en las tareas de cuidado. Es importante entregar facilidades para que, en la práctica, hombres y mujeres puedan actuar de manera alternativa a este modelo tradicional, compatibilizando y compartiendo el trabajo remunerado y el trabajo doméstico y las tareas de cuidado.

Así, para que las mujeres puedan seguir ingresando al mercado de trabajo y se disminuya la sobrecarga de trabajo que esta realidad representa hoy, es necesario incorporar a los hombres al trabajo reproductivo. Esto implica dos procesos complementarios pero específicos. Lo primero es promover cambios culturales en la percepción de roles mediante una educación no sexista en todo el ciclo escolar, socializando esta perspectiva en la familia, y modificando las imágenes promovidas por los medios de comunicación y la industria cultural. Segundo, se debe cambiar el marco normativo y los incentivos generados por el sistema de protección social y la legislación laboral, dado que estos no solo reproducen los roles tradicionales respecto de quién debe ser el “proveedor” o “cuidador” en las familias, sino que directamente bloquean la posibilidad de que mujeres, hombres, parejas y familias traduzcan estos nuevos idearios en prácticas concretas que modifiquen la distribución del trabajo.

Estas representaciones respecto de los roles que deben y pueden cumplir hombres y mujeres están, al menos en parte, influenciadas por el papel que ambos tienen en espacios de toma de decisiones tanto en el mundo público como empresarial. En este plano también se observan cambios relevantes en la última década: hoy, solo una de cada cuatro personas opina que los hombres son mejores líderes políticos que las mujeres y menos del 5% considera que si hombres y mujeres compartieran los cargos de poder en igual proporción empeoraría la forma de hacer política. La experiencia en otros países ha demostrado que contar con espacios equilibrados de toma de decisiones en términos de género aumenta la eficiencia de las empresas y afecta el contenido de las decisiones en la esfera política.

En consecuencia, los resultados de este estudio muestran un amplio apoyo a la ley de cuotas para elecciones parlamentarias, para su expansión a otras elecciones populares y para cargos de gobierno. Además, se aprecia que ha aumentado el apoyo a una ley que obligue a las empresas privadas a tener igual o similar cantidad de hombres y de mujeres en cargos directivos. Este apoyo es transversal a todos los grupos de la sociedad. El masivo apoyo a las cuotas de género como mecanismo de acción afirmativa debería servir de base social para empujar una legislación más robusta al respecto, no solo en el ámbito político, sino también empresarial.

Para seguir avanzando hacia un desarrollo sostenible e inclusivo se requiere que todas las personas puedan ejercer sus derechos y acceder a oportunidades y beneficios de manera igualitaria. Acortar las brechas entre niñas y niños, hombres y mujeres es un desafío de la sociedad en su conjunto. Los cambios en las representaciones de género que se han producido en la última década contribuyen a enfrentar ese desafío y cimentar políticas activas de acción afirmativa y promoción, las que cuentan con el amplio respaldo de la ciudadanía.

El Género en la Economía

Alma Espino[1]

Muchos factores han dificultado y todavía lo hacen en alguna medida el ingreso y desarrollo de carreras científicas por parte de mujeres, en condiciones de igualdad con sus pares hombres. Por un lado, se enfrentan desde niñas a los estereotipos a los que ya hicimos referencia en el primer capítulo, que tienen impacto en la elección de su campo de estudio; por otro, y no menos importante, una vez que llegan a la edad adulta tienen que lidiar con mayores cargas familiares.

Algunos colectivos, como los científicos y académicos, que reconocen como valores propios su objetividad e imparcialidad, como se verá especialmente en el campo de la economía, paradójicamente son más propensos a incurrir en sesgos de género. Ello no significa que haya una voluntad deliberada de tomar decisiones discriminatorias, pero tampoco existe una postura de alerta frente a estas o al hecho de percibir decisiones basadas en una visión androcéntrica que se considera "neutral".

El acceso de las mujeres a las escuelas o a las universidades es muy reciente en términos de la historia de la humanidad y puede ubicarse a fines del siglo XIX. En las universidades norteamericanas se consiguió a mediados del siglo XIX, pero en departamentos o colleges segregados, aunque universidades como la de Cambridge no las admitía sin ningún tipo de restricción hasta 1947. En las universidades españolas se admitió a las mujeres tempranamente, pero una normativa surgida posteriormente exigió el permiso de la "autoridad competente" (ministro de Instrucción Pública, rector, padre o esposo) y solo se permitió el libre acceso, sin ningún tipo de restricción, a partir de 1910.

Las academias científicas tardaron aún más en aceptar el ingreso femenino. Marjory Stephenson y Kathleen Londsdale fueron las primeras en ser admitidas en la Royal Society en 1945, a pesar de que esta institución tenía casi trescientos años de existencia. En 1979, Yvonne Choquet-Bruhat fue la primera mujer en entrar en la Académie de Sciences francesa, fundada en 1666. Liselotte Welskopft, en 1964, se convirtió en la primera mujer miembro de pleno derecho de la Akademie der Wissenschaften de Berlín; antes había habido mujeres miembros honoríficos o correspondientes (no de pleno derecho), como Lise Meitner en 1949, pero, aun así, desde su creación en 1700 y hasta 1964 solo diez mujeres habían conseguido tal "privilegio". Las primeras mujeres españolas en acceder a las academias científicas nacionales fueron María Cascales y Margarita Salas (que leyó su discurso de ingreso en la Real Academia de Ciencias Exactas, Físicas y Naturales en 1988).

Mujeres y ciencia económica

La identificación de la ciencia con la masculinidad, el distanciamiento y la dominación, y de la feminidad con la naturaleza, la subjetividad y la intuición aparece ya en el lenguaje que emplean algunos científicos del Siglo XVII para definir su trabajo. Para Henry Oldemburg uno de los primeros secretarios de la Royal Society, la finalidad de la institución era cultivar una filosofía masculina ... para ennoblecer la inteligencia del hombre con el conocimiento de verdades sólidamente fundamentadas.



1 Espino, Alma. El género en la economía. En: Las desigualdades de género y la ciencia económica: la perspectiva de la economía feminista. México: FCEA, 2021. Págs. 23-41

¿Realmente una ciencia que excluye en gran medida el talento, la visión y las capacidades de las mujeres puede ser la mejor? Especialmente en un ámbito como la investigación, que se basa en la innovación y en la generación de nuevas ideas, lo cual se estimula y fomenta en ambientes diversos y no uniformes. ¿De qué manera este desequilibrio influye en la agenda de investigación? La menor participación femenina en posiciones de liderazgo contribuye al tratamiento que reciben temas específicos de la mujer en la agenda de investigación.

En la década de 1930 se estudió el porqué de las diferencias salariales entre hombres y mujeres y en la década de 1950, la economía neoclásica intentó comprender mejor los determinantes de la participación en la fuerza laboral. La primera respuesta para explicar la participación femenina consistió en el efecto sustitución, generado por al aumento del costo de permanecer en el hogar. Estamos hablando de los mismos años en que Friedan denunciaba la subordinación de las mujeres amas de casa.

Los estudios de Jacob Mincer constituyeron un paso importante para la inclusión del trabajo de las mujeres en la economía ortodoxa. La incorporación en el análisis empírico de las diferencias entre hombres y mujeres tuvo en principio el objetivo de estudiar las desigualdades puramente económicas sin considerar las diferencias en las relaciones de poder.

En los años 60 surge la nueva economía doméstica a partir de los trabajos de Gary Becker, temática de la cual nos ocupamos en el capítulo 4, que partía de la legitimación de la división sexual tradicional del trabajo en los hogares y la situación de dependencia económica de las mujeres. Esto tuvo fuertes implicaciones sobre los estudios del mercado laboral y sobre la organización del trabajo.

A partir de la década del 70 aparecen enfoques alternativos basados en el marco analítico marxista o institucionalista. Se trata de un movimiento organizado de crítica y respuesta a aspectos conceptuales y metodológicos de la ciencia económica por parte de las académicas feministas. Como parte de este proceso podemos ubicar el debate sobre el trabajo doméstico, tema al que volveremos más adelante. No obstante, no sería hasta los años 80 que se empiezan a producir teóricamente y a desarrollar trabajos empíricos con la generalización de la categoría género.

Entre fines de los 1960 y principios de los 1970 se desarrolla el debate sobre el trabajo doméstico (un enfoque marxista-feminista). En este se denunciaba la función del trabajo doméstico dentro del sistema económico como subsidio del mantenimiento y reproducción de la fuerza de trabajo.

En los años 90 se va consolidando la corriente de pensamiento denominada *economía feminista* que desafía y critica tanto la teoría económica como la economía política.

La economía feminista no es un cuerpo único de ideas, si bien reúne ciertos elementos comunes a las diferentes vertientes que la integran, al cuestionar aspectos centrales de los enfoques predominantes en la disciplina. Ese cuestionamiento parte por develar y criticar el sesgo androcéntrico de la economía y definir de manera más amplia lo económico, prestando fundamental atención a las actividades "invisibilizadas" históricamente y realizadas principalmente por las mujeres. Se propone así recuperar a las mujeres como agentes económicos y mostrar las relaciones de género como relaciones sociales de poder. Ello supone, más que incluir a las mujeres en el marco de supuestos y axiomas legitimados en la disciplina, desafiar el orden social existente que el "mainstream" de la economía ha contribuido a "construir y legitimar sutil y cuidadosamente".

El objetivo fundamental de la economía feminista consiste en el análisis de las condiciones necesarias para asegurar la sostenibilidad de la vida, en el marco de una clara apuesta a favor de la calidad de la vida de las mujeres y hombres de la colectividad. Esta definición implica un cambio radical en el análisis económico y transforma la disciplina al modificar algunos de sus supuestos básicos, generalmente androcéntricos, y pretende "construir una economía que integre y analice tanto la realidad de las mujeres como la de los hombres".

Pese a los avances verificados de las teorías feministas y los estudios de género, y sus aportes a las ciencias sociales en el ámbito internacional, la economía ha permanecido relativamente ajena a esta perspectiva, en particular en Uruguay. La incorporación del concepto de género en el análisis económico es relativamente reciente en términos históricos en el ámbito universitario del país. Entre fines de la década de los 70 y principios de los 80, a partir de una perspectiva principalmente sociológica y en centros privados de investigación, se comienza a abordar el tema de la

situación de las mujeres en el mercado laboraly aparece un cuerpo de estudios específico conocido como estudios de la mujer.

Los avances en esta materia fueron bastante lentos en la Universidad de la República, pese a que ya a mediados de la década de los 80 algunas docentes e investigadoras empezaban a promover la importancia de la cuestión de género para mejorar el conocimiento de la realidad, en particular desde la perspectiva socioeconómica. A partir de la década de los años 90, algunos tópicos en esta temática comienzan a abordarse de manera más sistemática en el ámbito universitario, principalmente en la Facultad de Ciencias Sociales (FCS), Departamento de Sociología, especialmente en el área de Sociología de las Relaciones de Género. Más tarde se comenzaron a elaborar trabajos de investigación en el Instituto de Economía de la Facultad de Ciencias Económicas y de Administración (FCEA) en la temática del empleo y los ingresos.

En el centro de la modelación económica dominante está el carácter de agente racional, autónomo y guiado por intereses propios que hace que las elecciones optimizadoras se sometan a restricciones impuestas exógenamente. El hombre económico brota completamente formado, con preferencias completamente desarrolladas, y es totalmente activo e independiente, llega de repente a la madurez sin que se establezca o explicite ningún tipo de interrelación con otros individuos o con la sociedad.

Este tipo de crítica ha llevado a caracterizar al homo economicus como semejante “a un hongo”. Esto es, el entorno no tiene ningún efecto sobre él, sino que es meramente el material pasivo sobre el cual su racionalidad ha jugado. El *hombre económico* interactúa en la sociedad sin su influencia; su modo de interacción se da a través de un mercado ideal en el cual los precios constituyen la única y necesaria forma de comunicación.

Por cierto, también se aplica un estereotipo de la masculinidad en este hombre autónomo, egoísta en el mercado, que, si bien no es buena descripción de las mujeres, tampoco lo es de los hombres. Debe considerarse que, como se verá más adelante, el análisis de las conductas de los individuos en el marco de la familia requirió un cuarto supuesto, el del altruismo, diferenciando así las conductas de las personas en el mercado y el hogar.

Puede decirse que el enfoque tanto de la masculinidad como de la feminidad (mujeres esposas y madres dependientes económicamente de sus maridos, especializadas en las actividades domésticas) es en realidad una abstracción necesaria para la modelización, una caricatura del comportamiento económico de los seres humanos.

En contraposición, la perspectiva de análisis feminista se basa en que el género es un principio organizador de la distribución del trabajo, la propiedad y otros valiosos recursos sociales. Las desiguales relaciones de género están sostenidas y legitimadas a través de ideas de diferencia e inequidad que expresan creencias y valores acerca de la naturaleza de *lo* femenino *y* lo masculino.

Se cuestiona la desvalorización social de las actividades realizadas mayoritariamente por las mujeres tales como su responsabilidad en las tareas de cuidados desde el inicio de la vida.

El primer aporte que el concepto de género realiza al análisis económico refiere a la consideración de personas con diferentes posiciones sociales y, por tanto, intereses y problemas distintos en el área económica. La consideración del concepto de género también permite incorporar la existencia de sujetos con motivaciones y racionalidades diferentes, aportando a otras críticas que han merecido las corrientes de la economía, la visualización de agentes con cuerpo (y un mundo con naturaleza). Por tanto, se pone en evidencia la necesaria dependencia y responsabilidad de los seres humanos respecto de las tareas de cuidados ligadas a necesidades propias y de terceros de carácter social, físico y emocional. No puede pensarse que esto se desconoce en realidad por los economistas (como personas y/o profesionales), sino que se trata como una problemática en todo caso prosaica, ajena a las preocupaciones de la economía, que forma parte de las tareas de responsabilidad de las mujeres de manera natural.

¿Cómo definir la economía feminista?

Una posible definición de la economía feminista es como una corriente interesada en indagar acerca de la manera en que la economía afecta a las mujeres y en cómo las mujeres en su vida (conductas derivadas de expectativas, intereses y necesidades específicas) afectan la economía. Por esta razón, una parte considerable de la literatura con este enfoque plantea cuestiones rela-

cionadas con el cuidado y los niños. Como señala Folbre, children tumble out of every category economists try to put them in".

Barbara Bergmann señala que lo que realmente distingue a las economistas feministas es su punto de vista respecto a que la presente asignación de tareas (en el hogar y el mercado) en la economía basada en el sexo es injusta y debería ser abolida. Por supuesto que esta afirmación, si bien es compartible, parece insuficiente para el desarrollo observado en el pensamiento de las distintas autoras feministas en las últimas décadas.

Donath, por ejemplo, aunque también participa de los planteos anteriores, define el sentido de la economía feminista de una manera más amplia, señalando que su objetivo es estudiar la *otra economía.* En la medida que las preocupaciones desde este enfoque se orientan a la producción y mantenimiento de la vida humana como un fin en sí mismo, se estaría apuntado a otra economía diferente de lo que establece la disciplina de manera convencional: el estudio de la otra economía y su relación con la economía de mercado podría formar la base de una economía distintivamente feminista".

La *otra* economía: En mi opinión, el proyecto de economía feminista se ocupa de describir y analizar la otra economía, tanto en sí misma como en su interacción con la economía de mercado.

Según Gaspar y Van Staveren, la libertad, la justicia y el cuidado son tres esferas que deben tenerse en cuenta al evaluar la vida económica y, aunque tienen su propia especificidad, no son independientes entre sí, sino que se hallan en continua interacción. La inclusión del cuidado o los cuidados, como se verá, introduce una discusión más amplia sobre los objetivos de la economía y el funcionamiento económico que la relativa a la responsabilidad asignada a las mujeres sobre el cuidado de las personas dependientes y posible fuente de desigualdades. En esta discusión se incorpora la dependencia relativa de todos los seres humanos respecto a la sostenibilidad de la vida y el bienestar personal y colectivo y por tanto los cuidados en el sentido de proteger a alguien y proporcionarle lo que esa persona necesita tanto a través de servicios como de bienes materiales e inmateriales.

Si bien el conjunto de los argumentos planteados puede verse incluso como complementarios, un componente del mayor peso en la economía feminista pasa por comprender el proceso de la reproducción material e inmaterial de la vida y la sociedad. Por su parte, el énfasis en incluir las relaciones de poder y desigualdad en el análisis económico requiere un esfuerzo de reconceptualización de la disciplina y un nuevo marco para la crítica, consciente de la naturaleza ideológica de todo discurso económico y explícitamente conducido por valores.

La economía feminista en su propuesta cuestiona jerarquías, autoridades, normas, tradiciones, convenciones y prácticas científicas corrientes, que mantienen el statu quo tanto en la sociedad como en la comunidad científica. Se trata de una corriente que busca definirse por otras preocupaciones e intereses: el estudio de cómo los seres humanos interactuando entre sí y con el ambiente se abastecen para su propia supervivencia y bienestar. Se trata de una forma distinta —desde una perspectiva diferente— de analizar la realidad socioeconómica, que integra las relaciones de género.

Muchas economistas feministas optan por extender la economía neoclásica para incorporar nuevas preguntas, resultados y metodologías que usualmente no se aceptan en ese marco. La agenda para la economía neoclásica feminista considera, según Wooley, los puntos siguientes: I) documentar las diferencias en el bienestar de hombres y mujeres, II) abogar por políticas que promuevan la equidad y III) realizar investigaciones libres de sesgo androcéntrico.



No obstante, tal como señala Cristina Carrasco, la economía feminista no es un intento de ampliar los métodos y teorías existentes para incluir a las mujeres, no consiste, como ha afirmado Sandra Harding, en la idea de “agregue mujeres y mezcle”; o sea, no se trata solamente de “preguntas de mujeres”. Se trata de lograr un cambio radical en el análisis económico que pueda transformar la propia disciplina y permita construir una economía que integre y analice la realidad de mujeres y hombres, teniendo como principio básico la satisfacción de las necesidades humanas. Por tanto, Amaia Pérez Orozco, por ejemplo, ha señalado que la economía feminista —si es economía feminista— proporciona un profundo cuestionamiento del discurso neoclásico: “las críticas a las corrientes androcéntricas y el consiguiente intento de proporcionar contrapuestas constituyen el eje definitorio de la economía feminista”.

Para Antonella Picchio, la economía feminista representa la posibilidad de “... un paradigma alternativo como única manera apropiada de abordar conjuntamente el proceso de producción de mercancías y el de reproducción social de la población; condiciones de vida y condiciones de producción, instituciones fundamentales (familia, Estado y mercado), la economía monetarizada y la que no lo está [...], entonces podemos comenzar a analizar la cuestión de las desigualdades entre hombres y mujeres, visible en sus dimensiones macroscópicas precisamente en el punto de conexión entre condiciones de vida y condiciones de trabajo”.

Algunas aportaciones feministas básicas

Desarmar las construcciones sociales de género que asocian a las mujeres únicamente con la sensibilidad, la intuición, la conexión con la naturaleza (y con los demás), el hogar y la sumisión; y a los varones con el rigor lógico, la objetividad, el mercado, la esfera pública y el poder.

La sostenibilidad de la vida y su calidad son el objetivo último de la economía, lo que requiere cambios profundos en la organización social del trabajo de mercado en toda su magnitud.

Las prioridades de la actividad económica deben centrarse en la defensa de la calidad de la vida frente a la supremacía otorgada a la consecución del beneficio económico por encima del bienestar humano, es decir, trascender la búsqueda del lucro económico como el objetivo principal de la actividad económica.

Superar la centralidad concedida a las relaciones de mercado. Devolver al concepto de tra-

bajo su carácter de actividad humana dentro y fuera del mercado.

Replanteamiento de la importancia de las estadísticas desagregadas por sexo y desarrollo de nuevas estadísticas de acuerdo a los nuevos marcos analíticos.

Desvelar las características internas y el papel de la unidad doméstica. Ampliar el concepto de riqueza generada y la forma de calcularla en la contabilidad nacional.

Considerar en la elaboración y diseño de las políticas públicas la necesidad de reconciliar el cuidado de las personas y el trabajo de mercado.