

Curso taller
Equidad
de género
y no
discriminación
en las relaciones
laborales

CDH
237
Cint1
2006
e2



**COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS
DEL DISTRITO FEDERAL**

PRESIDENTE

Emilio Álvarez Icaza Longoria

CONSEJO

Elena Azaola Garrido
Judith Bokser Misses
Daniel Cazés Menache
Santiago Corcuera Cabezut
Denise Dresser Guerra
Patricia Galeana Herrera
María de los Ángeles González Gamio
Armando Hernández Cruz
Clara Jusidman Rapoport
Carlos Ríos Espinosa

SECRETARIO TÉCNICO

Ricardo Bucio Mújica

VISITADURÍAS

Primera

Alejandro Delint García

Segunda

José Cruz Lavanderos Yáñez

Tercera

Luis Armando González Placencia

Cuarta

María Alejandra Nuño Ruiz Velasco

DIRECCIONES GENERALES

Administración

Román Torres Huato

Comunicación Social

Hugo Morales Galván

Educación y Promoción de los Derechos Humanos

Daniel Ponce Vázquez

Quejas y Orientación

Patricia Colchero Aragonés

CONTRALORÍA INTERNA

Rosa María Cruz Lesbros

DIRECCIONES EJECUTIVAS

Investigación y Desarrollo Institucional

Gabriela Aspuru Eguiluz

Seguimiento de Recomendaciones

Víctor Morales Noble

COORDINACIONES

Asesores

Luis J. Vaquero Ochoa

Asuntos Jurídicos

María del Rosario Laparra Chacón

SECRETARÍA PARTICULAR DE LA PRESIDENCIA

Laura Gutiérrez Robledo

Curso taller
Equidad de género y no discriminación
en las relaciones laborales



Serie Capacitación interna 1

80011-2

Curso taller
Equidad de género y no discriminación
en las relaciones laborales



Primera edición, 2006

D. R. © 2006, Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal
Av. Chapultepec 49, Centro Histórico, Del. Cuauhtémoc,
06420 México, D. F.

ISBN: 970-765-031-1

Impreso en México *Printed in Mexico*

CONTENIDO

Presentación	7
Módulo 1. Conceptos básicos de la perspectiva de género	9
1.1. Género y perspectiva de género	11
1.2. Construcción social del género	13
1.3. El poder en las relaciones de género	15
1.4. Cambios en el orden social de género	16
1.5. Conclusión y cierre de la sesión	17
Módulo 2. Equidad de género y no discriminación en las relaciones laborales	19
2.1. Igualdad y diferencia	22
2.2. Equidad de género	23
2.3. División sexual del trabajo	24
2.4. Norma y realidad	26
2.5. Conclusión y cierre de la sesión	27
Módulo 3. Aplicación de los principios de equidad y no discriminación para modificar las relaciones laborales entre mujeres y hombres	31
3.1. Análisis de género en las relaciones laborales	31
3.2. Aplicación de los principios de igualdad de género, no discriminación y equidad	33
3.3. Propuestas de aplicación de los principios de igualdad de género y no discriminación para mejorar las relaciones laborales entre mujeres y hombres	35
3.4. Evaluación final y conclusión del curso taller	35

Bibliografía	36
Lecturas de apoyo	37
Lectura de apoyo 1	39
Lectura de apoyo 2	49
Lectura de apoyo 3	55

PRESENTACIÓN

Uno de los ejes fundamentales de la administración actual en la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (CDHDF) es la profesionalización y la formación continua de las y los trabajadores que la integran, a fin de efficientar su desempeño laboral, así como de optimizar los servicios que se brindan para promover la protección, la vigilancia, la difusión y el respeto de los derechos humanos de manera integral.

Para lograr una mayor congruencia con la educación y la promoción de los derechos humanos, la CDHDF asume el compromiso de incorporar la perspectiva de equidad de género con el fin de construir una concepción integral basada en una mayor comprensión de las diferencias, desigualdades, oportunidades y desafíos de mujeres y hombres.

Con la realización del presente curso taller, la Dirección Ejecutiva de Investigación y Desarrollo Institucional (DEIDI) pretende sensibilizar al personal de la CDHDF brindándole los conceptos fundamentales en relación con la equidad de género y la no discriminación, además de proporcionarle las herramientas de uso básico e impulsar la modificación de ideas y conductas en los ámbitos laboral y personal.

Introducción

El curso taller *Equidad de género y no discriminación en las relaciones laborales* ha sido desarrollado por la DEIDI con apoyo de expertos de la sociedad civil organizada, cuya experiencia ha facilitado abordar los conocimientos de una manera adecuada.

Éste se compone de tres módulos que se expondrán en tres sesiones de tres horas cada una, a saber:

- Módulo 1. Conceptos básicos de la perspectiva de género.
- Módulo 2. Equidad de género y no discriminación en las relaciones laborales.
- Módulo 3. Aplicación de los principios de equidad y no discriminación en las relaciones laborales entre mujeres y hombres.

Con el fin de obtener los mejores resultados en términos de aprendizaje y aplicación de conocimientos en la práctica cotidiana del trabajo, se sugiere tomar en cuenta los siguientes aspectos del curso taller:

- La asistencia al curso es fundamental para establecer un mínimo de conocimiento sobre las temáticas abordadas.
- Se recomienda leer previamente los contenidos de cada módulo, ya que será de gran ayuda para obtener un panorama general del mismo.
- El curso taller se apoya en una metodología participativa, considerando que la experiencia personal es fundamental para su adecuado desarrollo.

Objetivo general

Brindar al personal de la CDHDF conocimientos básicos sobre la perspectiva de género, promover la reflexión en torno a las relaciones laborales entre hombres y mujeres, y analizar las conductas de inequidad o discriminación entre géneros.

Metodología

- El curso taller está diseñado para trabajar por medio de dinámicas participativas que fomenten el debate y la reflexión entre las y los integrantes.
- En cada módulo se realizarán dinámicas de integración de grupo y exposición temática, así como actividades de reflexión y sesiones para reafirmar los contenidos.
- Al inicio y al final del curso taller se aplicarán cuestionarios que permitan evaluar el trabajo y la asimilación de los conocimientos obtenidos.

☐ Módulo 1

Conceptos básicos de la perspectiva de género

Objetivo:

Incrementar los conocimientos que el personal de la CDHDF tiene sobre la perspectiva de género, en particular los principios de equidad e igualdad de género y no discriminación.

Conceptos:

- 1.1. Género y perspectiva de género
- 1.2. Construcción social del género
 - Asignación del género
 - Orden social de género
 - Estereotipos de género
- 1.3. El poder en las relaciones de género
 - Poder de dominio
- 1.4. Cambios en el orden social de género
 - Eliminar la discriminación y deconstruir

1.1. Género y perspectiva de género

Para explicar la desigualdad y la discriminación que se presentan entre hombres y mujeres, las y los especialistas en el tema han establecido conceptos como género y perspectiva de género.

Género: es el significado que se le da a la diferencia sexual en la sociedad. Son las responsabilidades, los valores, los gustos, los temores, las actividades y las expectativas que socialmente (se considera) corresponden a una persona por el hecho de ser mujer o ser hombre.

Los significados y las expectativas que se les asignan a mujeres y hombres varían en cada sociedad y cultura. Aun en cada sociedad, éstos varían de acuerdo con el momento histórico.

El género tiene que ver con las características físicas de las personas, —identificando si son mujeres u hombres—, pero también se refiere a los contenidos que cada sociedad da a sus propios conceptos sobre lo femenino y lo masculino.

Escribe tres características por las que identificas si una persona es mujer y tres características si es hombre

Mujer	Hombre
1.	1.
2.	2.
3.	3.

Perspectiva de género: Para analizar las relaciones sociales, las y los especialistas construyen teorías que incluyen conceptos y metodologías que permiten dar coherencia a lo que se busca explicar.

Aunque existen métodos para estudiar el comportamiento social de acuerdo con el sistema de clases o la etnia, hasta hace pocas décadas no se había desarrollado una teoría que se dedicara a analizar particularmente las relaciones entre mujeres, entre hombres o entre mujeres y hombres.

Por eso se crearon la teoría y el concepto de género. Su visión nos permite analizar las relaciones humanas, tomando como principio los contenidos que se otorgan a lo masculino y a lo femenino, llegando a la comprensión de cómo esto impacta a las personas.

Al no existir posturas teóricas para reflexionar sobre este aspecto específico, se tendía a pensar que los asuntos y los problemas relativos a las relaciones entre mujeres y hombres o entre las mismas mujeres y los mismos hombres, eran asuntos naturales que no había porqué cuestionar ni cambiar.

La perspectiva de género, al explicar la desigualdad social entre mujeres y hombres, tiene también un contenido político: pretende crear alternativas para que estas relaciones sean justas, igualitarias y en libertad.

Dinámica: “Un puntito aventurero”.

Objetivo: Analizar la forma unidimensional en que somos educadas y educados para estudiar la realidad. Al mismo tiempo, invita a las y los participantes a imaginar las diferentes formas de observar la realidad e introducir en ella a la perspectiva de género.

1.2. Construcción social del género

El género se construye socialmente durante la vida de una mujer o un hombre. En este proceso influyen todas las instituciones sociales que, al mismo tiempo, van creando contenidos sobre lo masculino y lo femenino. Es un proceso que actúa directamente en las personas pero que también se forma en espacios sociales como la familia, las instituciones de gobierno y las leyes.

Asignación de género: desde el momento en que una persona es concebida y se desarrolla en el vientre de la madre, las y los profesionales de la medicina y familiares cercanos determinan si es niña o niño, de acuerdo con las características que observan en su cuerpo. Esta asignación involucra ciertas expectativas y se traduce en un trato diferenciado que va formando socialmente a esa persona como mujer u hombre, tales como:

- Asignar colores de ropa distintos para las niñas y para los niños.
- Esperar que se comporte de una manera o de otra, dependiendo de su género.
- Promover la destreza física en los varones, asumiendo que deben ser hábiles y fuertes, como muestra de masculinidad; mientras que en las mujeres se fomenta la dulzura y la pasividad, con el argumento de que las niñas *son así* y que, de lo contrario, perderán su feminidad.
- Valorar de manera distinta el estado civil de una mujer o un hombre jóvenes.
- Esperar que la abuela siempre cuide de las o los nietos; no así el abuelo ni el padre.

Éstas y otras prácticas, valores y creencias van conformando el género de las personas. Las expectativas de género se van reforzando y varían durante el ciclo de vida. Socialmente, existen referencias sobre lo femenino y sobre lo masculino, esperando cosas distintas de una niña, un niño, una o un adolescente, una persona mayor o un hombre o una mujer.

¿Alguna vez has sentido que te exigen hacer algo que tu no quieres, relacionado con el hecho de ser hombre o mujer?

En caso afirmativo, ejemplifica:

Orden social de género: el hecho de saber cómo ser mujer o cómo ser hombre no es un asunto natural ni instintivo. En las diversas relaciones e instituciones sociales, se enseña qué es lo que corresponde ejercer a cada género. Más aún, se puede sancionar a una persona por no realizar lo que se demanda al ser mujer u hombre.

Por ejemplo, a la mayoría de las niñas en México se les enseña desde pequeñas a cuidar a las demás personas, se les regalan juguetes que sugieren atenciones alimenticias y de salud, entre otras cosas. En cambio, a los niños se les enseña, con otros juegos, a pensar en su desarrollo individual y a ejercitar destrezas distintas a las de las niñas. Estos aprendizajes se efectúan sobre todo en las relaciones familiares y en la escuela; también los medios de comunicación transmiten esta ideología.

Otro ejemplo está en el mercado de trabajo y en el Derecho. Está comprobado que en muchos casos, las mujeres ganan menos que los hombres por un trabajo igual. En el Plan Nacional de Desarrollo 2001-2006 se reporta que:

- Los ingresos globales promedio de las mujeres son aproximadamente un 35 por ciento inferiores a los de los hombres.
- El 10 por ciento de los hombres mejor pagados, ganan 50 por ciento más que las mujeres mejor pagadas; en tanto que los hombres peor pagados ganan entre 25 y 27 por ciento más que las mujeres peor pagadas.
- Esta diferencia se agudiza al incluir a las y los trabajadores sin ingresos, entre los cuales, la mayoría son mujeres. En el campo, el 75 por ciento de este grupo que se considera económicamente activo, no reportó ingresos.¹

Las diferencias para ingresar al mercado de trabajo también se construyen desde el Derecho. Hasta hace algunos años, en los códigos civiles de México se estipulaba que las mujeres casadas no podían trabajar fuera del hogar, a menos que tuvieran el permiso por escrito de su marido o, en su caso, de una o un Juez.

Estereotipos de género: por medio de las instituciones, los espacios y las relaciones sociales se construyen las ideas sobre lo femenino y lo masculino. En la vida cotidiana, ello se traduce en generalizaciones que se adoptan como certezas sobre la manera en que se debe comportar y relacionar un hombre o una mujer. A estas ideas preconcebidas se les ha denominado *estereotipos de género*.

Éstos tienen sentido en una forma de pensamiento en la que poco se cuestiona y se reflexiona sobre las relaciones y la identidad. Se asumen algunas ideas como ciertas y existentes desde siempre; es decir, no se cuestiona el porqué de las cosas ni desde cuándo fueron establecidas.

En la teoría de género, mantener un pensamiento crítico y una conciencia histórica clara es fundamental para entender las relaciones sociales.

¹ Plan Nacional de Desarrollo, Presidencia de la República, México, 2001, p. 26.

¿Existen algunos comportamientos con los que no te identificas y que alguna vez te hayan exigido por ser mujer u hombre?
(En caso de ser afirmativa tu respuesta, ejemplifica)

1.3. El poder en las relaciones de género

Los estereotipos de género corresponden a una idea de cómo se debe organizar toda la sociedad. Este orden responde principalmente a la imposición de quienes ocupan los espacios de decisión y de poder.

En la historia social se puede observar que las relaciones de género han estado marcadas por un tipo de poder que se sostiene mediante la dominación de un género sobre otro.

La Organización de las Naciones Unidas (ONU), luego de amplios estudios para conocer la situación de las relaciones de género, afirma que en la actualidad ningún país trata con igualdad a mujeres y a hombres. Reconoce que las mujeres se encuentran en una condición de desigualdad que trae como consecuencia situaciones de discriminación, de exclusión, de marginación y de explotación. Estas circunstancias se ven agravadas al combinarse otras condiciones como la clase social, la etnia, la edad, la situación de salud, entre otras.

Los distintos estudios de la ONU que justifican convenciones, declaraciones y conferencias mundiales relativas a los derechos humanos —en particular los de las mujeres— parten de reconocer que la discriminación por sexo es producto de relaciones históricamente desiguales entre géneros.

A pesar de ello, por ser ésta una situación históricamente construida, se tiene la convicción de que es posible establecer nuevas relaciones sociales de género en las que, reconocer las diferencias no se traduzca en desigualdad.

Poder de dominio: Las relaciones entre personas de igual o distinto género están marcadas por poderes de dominación en donde se impone el control sobre la vida de otras personas, lo cual provoca, entre otras violaciones a los derechos humanos, discriminación y exclusión.

El poder de dominio tiene efectos directos que corresponden a un orden social establecido a partir de este hecho y se manifiesta de diferente manera en cada caso. Por ejemplo, la discriminación que vive una mujer cuando busca empleo y se le solicita no estar embarazada tiene efectos negativos en su vida; la reparación de daños tendría que hacerse para ella, pero también debería traducirse en cambios sociales de fondo, pues la segregación se debe a que la población femenina, como género, es minimizada.

Mientras se mantenga un poder de dominio sobre el concepto social de género, la discriminación continuará.

<p>Dinámica: “Yo soy una mujer, yo soy un hombre”.</p> <p>Objetivo: introducir a los participantes en la reflexión sobre el ser mujer y el ser hombre, partiendo del propio concepto que tienen de sí mismas y mismos como pertenecientes a cada género.</p>

1.4. Cambios en el orden social de género

Como ya se mencionó antes, al analizar las relaciones sociales bajo la perspectiva de género, se tiene una intención política: producir transformaciones bajo los principios de igualdad y libertad. Así, a partir de crear conocimiento con investigaciones científicas y reflexionar sobre ellas se realizan propuestas concretas para cambiar aquello que mantiene la desigualdad social.

Eliminar la discriminación y deconstruir: Para lograr cambios para la igualdad desde la *teoría de género* se utilizan conceptos como *eliminar* y *deconstruir*.

Puede pensarse, erróneamente, que las propuestas para garantizar la igualdad de género implican crear un mundo al revés (donde las mujeres dominen) o destruir instituciones sociales como la familia. Estos son algunos de los prejuicios que impiden alcanzar la equidad de género.

Tomando en cuenta que la perspectiva de género parte de que las relaciones sociales se construyen y cambian a lo largo de la historia, es posible formular propuestas para modificar lo que va en contra de los derechos y las libertades fundamentales.

Muchas familias viven diversos tipos de violencia relacionados con el poder de dominio de género. Las propuestas para la equidad significan cambiar aquello que la propicia; lo que no significa, de ninguna manera, la desaparición de la familia.

En tanto la violencia es una forma de atentar contra la dignidad de las personas, se propone eliminar todas sus manifestaciones, pues su existencia implica formas de discriminación que no deben ser toleradas. Las relaciones, por lo tanto, tendrán que construirse bajo nuevos criterios, permitiendo el respeto a las diferencias y a la dignidad de todas y todos.

Por otro lado, deconstruir es el proceso por el cual se suprimen o modifican algunos contenidos o formas de un objeto, de una costumbre o de una práctica, considerados no funcionales. En este caso, abordando los derechos de igualdad y no

discriminación, deconstruir determina eliminar únicamente las partes que van en su contra.

Siguiendo el ejemplo propuesto, se considera que la familia, como institución o espacio social de relaciones, se debe mantener, pero elementos negativos como la violencia deben eliminarse. Pueden proponerse cambios en donde la distribución de obligaciones —por ejemplo de crianza— no sean exclusivas de un solo género. En este caso, se deconstruye la concepción tradicionalista de la familia modificando únicamente ciertos elementos de ella.

¿Alguna vez has sentido que te exigen hacer algo que tu no quieres, relacionado con el hecho de ser hombre o mujer?
En caso afirmativo ejemplifica:

1.5. Conclusión y cierre de la sesión

Notas: _____

□ Módulo 2

Equidad de género y no discriminación en las relaciones laborales

Objetivo:

Analizar las relaciones de género en el ámbito laboral y reflexionar sobre éstas desde una perspectiva de equidad de género.

Conceptos:

- 2.1. Igualdad y diferencia
 - Igualdad
 - Diferencia
 - La diferencia y su relación con la igualdad
- 2.2. Equidad de género
- 2.3. División sexual del trabajo
- 2.4. Norma y realidad

Recordatorio del Módulo 1:

- En el anterior módulo se explicó cómo el concepto de género y la perspectiva de género permiten hacer un análisis de las relaciones sociales al reconocer los significados que se le asignan a la diferencia sexual de todas y todos.
- Se analizó también cómo se construye la identidad de género, cómo se vincula este proceso entre las personas, la sociedad y sus instituciones. Además se afirmó que la identidad de género corresponde a un orden social particular.
- En este Módulo 2 se proporcionarán elementos para analizar, desde la perspectiva de género, a las instituciones y, de manera particular, a las relaciones de trabajo. Para ello se deben tener presentes algunos conceptos importantes:
 1. Igualdad y diferencia.
 2. Equidad de género.
 3. División sexual del trabajo.
 4. Diferencias entre la norma y la realidad.

2.1. Igualdad y diferencia

Para eliminar los criterios de esclavitud y los privilegios de las sociedades anteriores a los estados modernos, es fundamental el principio de igualdad.

Igualdad: Es un *valor* al que se aspira como guía de las relaciones sociales y un principio desde el cual se norman tales relaciones.

Diferencia: Es un *hecho* en la identidad de las personas. Es posible describir las diferencias individuales y su influencia en las relaciones sociales.

La igualdad es un término normativo, perteneciente a las leyes. Quiere decir que lo diferente debe ser respetado y tratado como igual. Siendo ésta una norma, no basta con decirla, sino que es indispensable su aplicación en lo cotidiano; de vulnerarse, sería necesario sancionar y reparar los daños.

La diferencia es un término que describe. Quiere decir que, de hecho, entre las personas hay diferencias, que la identidad de cada persona está dada, precisamente, por sus diferencias y éstas deben ser respetadas y defendidas para que el principio de igualdad no sea violado.

La diferencia y su relación con la igualdad: A veces se piensa que si se reconocen las diferencias se atenta contra la igualdad; entonces se afirma que respetar y atender a aquellas es actuar de manera discriminatoria.

Otras veces se piensa que el principio de igualdad no se respeta, que no vale la pena exigir que se cumpla y, por lo tanto, que es mejor no hablar de éste sino sólo describir las diferencias.

Se han distinguido cuatro principales manifestaciones de las diferencias que nos pueden ayudar para analizar a las relaciones de género:

1. Indiferencia: en esta situación, las diferencias son ignoradas. No se les da ningún valor positivo ni negativo, simplemente no se reconocen. Al hacerlo, los conflictos que puedan surgir en las relaciones sociales quedan sujetas a la fuerza que cada persona tenga, a la ley de la o el más fuerte.
2. Distinguir las diferencias: aquí, algunas identidades son altamente valoradas por ciertas características, mientras que a otras se les considera poco valiosas. Esta clasificación de identidades se traduce en desigualdades y discriminación, donde sólo algunas personas obtienen privilegios.
3. Uniformarlas: en este caso, las diferencias se anulan. Sin embargo, como es imposible no contar referencia alguna, incluso mínima de las personas, se construye un tipo de identidad considerada normal, con ciertas características particulares. Quienes no cumplan con una de ellas serán discriminadas o sólo tendrán derechos si se asemejan a las características de lo considerado normal.
4. Valoración: todas las diferencias son reconocidas con el mismo valor. No se abandonan las diferencias a la ley de la o el más fuerte ni se protege únicamente a un grupo; se reconoce a todas y a todos, dando la seguridad necesaria, alcanzando el derecho a la igualdad.

Cuál de las formas antes mencionadas crees que corresponde a tus relaciones? Ejemplifica

El trabajo: _____

La familia: _____

La calle: _____

2.2. Equidad de género

El principio de igualdad ha sido fundamental para la definición de los derechos humanos. La igualdad, —acompañada de la libertad— es tema central de todas las convenciones internacionales de derechos humanos y está determinada en las leyes de nuestro país.

Sin embargo, en los últimos 30 años se ha reconocido que tener el principio de igualdad escrito en las leyes no es suficiente para eliminar la discriminación. Por esta razón se han formulado nuevas normas para sancionarla por todos sus motivos,² entre ellos se incluye el sexo, la edad y —en las leyes nacionales— el género.

Se desarrollaron indicadores, acciones, proyectos y planes que reconocen la situación específica de cada grupo social, con el fin de identificar sus necesidades y de satisfacer las condiciones para cada uno (a), eliminando la discriminación y permitiendo la igualdad.

En este sentido, la equidad es principio y herramienta que marca pautas para alcanzar la igualdad.

Como en las leyes la equidad no es sinónimo de igualdad ni la sustituye, entonces se distingue a la igualdad de género de la equidad de género.

Esta última es la herramienta que suprime la discriminación y permite acceder a la igualdad. Define criterios e indicadores que reconocen prácticas y hechos discriminatorios, para traducirlos en acciones que los eliminen y, a su vez, construyan condiciones para valorar positivamente lo que antes era motivo de discriminación. Algunas acciones producidas desde criterios de equidad son las afirmativas. Éstas se trabajarán en el Módulo 3.

² Los motivos reconocidos por la legislación internacional son la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional o posición social, la situación económica, el lugar de nacimiento, los impedimentos físicos o mentales, el estado de salud (incluido el VIH-sida), la orientación sexual, la situación política o social o de cualquier otra índole.

<p>Dinámica: “El muro de la satisfacción de las necesidades básicas”.</p> <p>Objetivo: reflexionar sobre las relaciones de poder en la sociedad para comprender cómo determinadas condiciones (edad, etnia, situación económica, salud física o mental, género, etcétera) implican que algunas personas tengan mayor posibilidad que otras de satisfacer plenamente sus derechos.</p> <p>También identificar la forma en que el poder y los privilegios repercuten en las relaciones sociales y de género.</p>

2.3. División sexual del trabajo

En el módulo anterior mencionamos cómo se va creando una identidad de género diferenciada entre mujeres y hombres. Por ejemplo, a las primeras se les permite manifestar emociones como la ternura, aunque se les prohíbe expresar su enojo; mientras que a los segundos se les impulsa para desarrollar su destreza física, evitando otras capacidades como la crianza de los hijos.

También se afirmó que estas diferencias no sólo tienen un impacto en la vida de cada persona sino que reflejan cómo se conforma toda una sociedad. A esto se le denomina orden social de género.

La diferencia en el desarrollo de capacidades y expectativas impuestas para mujeres y hombres tiene un efecto evidente en el trabajo. Éste se organiza acorde al orden social, creando una división de acuerdo con la diferencia sexual y los significados que cada sociedad le asigna.

A este hecho lo denominamos *división sexual del trabajo*, pues las representaciones que se hacen desde los cuerpos sexuados se traducen en exigencias de actividades diferentes entre mujeres y hombres.

Esta división, considerada hace muchos años como *natural*, impidió que las mujeres pudieran trabajar fuera de su casa y que su labor fuera remunerada. Creó espacios muy limitados por el género: unos altamente femeninos relacionados con la crianza y los cuidados de las personas, y otros, casi exclusivamente masculinos, como las posibilidades de estudio o el derecho a la ciudadanía.

La división sexual del trabajo organizó a la sociedad en dos ámbitos: uno que se nombró de lo privado y otro de lo público. Se justificó con argumentos relativos al género: las mujeres no podían ser ciudadanas por tener la capacidad biológica re-

productiva; sino que sólo valdrían socialmente por dedicarse a las labores de la casa, es decir, a la crianza y a la reproducción.

Se consideró que este trabajo reproductivo era tan elemental que no tendría por qué ser remunerado. La familia se sostendría mediante la retribución que el hombre obtuviera de su trabajo fuera del hogar.

La definición de salario laboral de los varones tuvo como referente que ellos tendrían que mantener a toda la familia. La ciudadanía, que durante el primer siglo fue exclusiva de los hombres, también tomaba como referencia que el esposo y padre de familia representaba a todos sus integrantes.

Esta división sexual del trabajo ha provocado una gran desigualdad contra las mujeres para acceder a recursos y servicios, así como para ejercer sus derechos y libertades.

Al analizar cómo se organiza la sociedad desde una perspectiva de género es necesario tener siempre presentes las relaciones de poder y observar a quién y de qué manera benefician en el orden social.

Si bien en la actualidad la mayoría de las mujeres trabajan fuera de su casa, esto no significa que la desigualdad entre géneros en el ámbito laboral se haya erradicado. Todavía no se asume socialmente la descarga de las responsabilidades y trabajos casi exclusivos de las mujeres en las relaciones familiares y de cuidado.

Tampoco se han creado medidas de igualdad en el trabajo remunerado que realicen las mujeres. Si bien, respecto de la capacidad reproductiva biológica de las mujeres existen avances, en 1974 se efectuaron reformas en la Constitución y en la Ley Federal del Trabajo para dar ciertas garantías a aquellas trabajadoras con descendencia.

Todavía faltan muchas reformas en la legislación laboral y en las políticas públicas, así como acciones afirmativas que permitan a las mujeres un acceso real y equitativo al trabajo, lo que implica una transformación de la división sexual del trabajo a la perspectiva de género.

La exigencia del examen de ingravidez para que una mujer acceda a ciertos trabajos es un acto discriminatorio que nuestra sociedad todavía no prohíbe ni sanciona.

¿Reconoce alguna otra situación de discriminación por género que no esté garantizada en el Derecho y la sociedad?

2.5. Conclusión y cierre de la sesión

Notas: _____

☐ Módulo 3

Aplicación de los principios de equidad y no discriminación para modificar las relaciones laborales entre mujeres y hombres

Objetivo:

El personal aplicará los conocimientos concluidos en las dos sesiones anteriores mediante propuestas metodológicas para reconocer situaciones de desigualdad y discriminación de género en el ámbito laboral, así como para desarrollar propuestas y acciones de equidad.

Conceptos:

- 3.1. Análisis de género en las relaciones laborales
- 3.2. Aplicación de los principios de igualdad de género, no discriminación y equidad
- 3.3. Propuestas de aplicación de los principios de igualdad de género y no discriminación, para mejorar las relaciones laborales entre mujeres y hombres
- 3.4. Evaluación final y conclusión del curso taller

Recordatorio del Módulo 2:

- El desarrollo equitativo y democrático de toda la sociedad requiere la eliminación de los tratos discriminatorios contra cualquier grupo social.
- En el caso específico de las mujeres, la perspectiva de género ha hecho evidente las formas en cómo se ejerce la discriminación en su contra.
- Respecto de los hombres, es posible ver los privilegios de género que sostienen la desigualdad y que pueden reproducirse en sus propias relaciones.
- En conjunto, permite construir nuevas formas de ser, para mujeres y para hombres, desde la libertad.

3.1. Análisis de género en las relaciones laborales

A continuación se presenta el resumen de una metodología que la abogada Alda Facio propone para analizar el derecho como un fenómeno social de género. Si bien es una propuesta para esta disciplina, contiene elementos útiles para analizar otros ámbitos sociales desde la perspectiva de género. En este caso, se hará referencia a las relaciones de género en el trabajo.

Primer paso:

- Reconocer que el mundo no es neutral y que el poder de dominio está presente en las relaciones sociales.
- Tomar conciencia de que analizar desde la perspectiva de género implica hacer una revisión de la historia personal, pues la manera como observamos el mundo tiene que ver con nuestra propia mentalidad y concepción de género.
- En un sentido práctico, este primer paso sugiere abrir un espacio de sospecha hacia lo que siempre hemos considerado como cierto o que nunca nos hemos cuestionado.

Segundo paso:

- Identificar formas de discriminación desde la teoría de género.

A continuación se presentan algunos conceptos que nos permiten clasificar las relaciones de género en el trabajo.

- a) Androcentrismo: Quiere decir que se considera al varón como el centro de todas las referencias sobre lo humano. Las experiencias, las necesidades y los intereses de los varones se valoran como únicas y representativas.
- b) Misoginia: Se refiere al odio o repudio a las mujeres y a lo femenino pero, sobre todo, a aquello que marca sus diferencias frente a los hombres.
- c) Ginopia: Significa no considerar a lo femenino ni a todo lo relativo a ello. Por ejemplo, no investigar sobre la participación y la situación de las mujeres en la historia o no nombrarlas en el lenguaje, asumiendo que si se habla en masculino, ellas deban admitir estar incorporadas.
- d) Sobregeneralización: Otra forma de androcentrismo es generalizar para todas las personas lo que es válido para el prototipo de los hombres. Por ejemplo, considerar que con el sólo hecho de nombrar en masculino, las mujeres ya se deben sentir incluidas.
- e) Sobreespecificación: a la inversa que la sobregeneralización, en este caso, asuntos o necesidades que tienen que ver con todo lo humano se asignan sólo para un género. Por ejemplo, la expresión de la ternura, si bien es un sentimiento humano, se asume que debe ser expresado casi exclusivamente por las mujeres; en cambio, el enojo se considera una emoción que sólo pertenece a los hombres, pues las mujeres se ven *mal* cuando la expresan.
- f) Doble parámetro: Se aplica cuando una misma conducta o situación es evaluada de distinta forma si la efectúa un hombre o una mujer. Por ejemplo, en el Derecho, el delito de adulterio tenía como delincuente sólo a la mujer casada; el hombre no tenía esta prohibición ni era sancionado por su trasgresión.
- g) Estereotipos de género: Son generalizaciones que definen cómo debe ser y lo que debe hacer cada persona según su género. Por ejemplo, se considera que todas las mujeres, por el hecho de que la mayoría tienen (en cierto momento de la vida) la capacidad de la reproducción biológica, deben comportarse de manera tierna y maternal.
- h) Dicotomía sexual: Se ve al mundo con sólo dos posibilidades de ser, en relación con las representaciones de los cuerpos sexuados. Éstas son siempre opuestas

y con atributos excluyentes. Por ejemplo, se considera que el hombre debe trabajar fuera de casa, por lo que las mujeres no pueden hacerlo pues, en su caso, estarían invadiendo las actividades de los hombres o viceversa, como se considera que las mujeres son las que deben cuidar la alimentación, si un hombre hace la comida diaria para su familia se le considera *poco hombre* o se le feminiza.

- i) **Familismo:** en sociedades androcéntricas existe la tendencia a negar la individualidad de las mujeres, incorporándolas siempre como un genérico de la familia, espacio *natural* y único para las mujeres. No se habla de sus necesidades concretas sino como parte del conjunto abstracto de la familia que, además, es representada por el padre.

Al analizar un documento o un hecho social bajo estos conceptos, podemos hacernos preguntas como:

- ¿A quién se está tomando como prototipo para definir las acciones?
- ¿De quién son las necesidades que se busca satisfacer?
- ¿Qué importancia se da a la experiencia de los hombres y de las mujeres?
- ¿Qué valores y prácticas se promueven?
- ¿Cuáles son las diferencias que se hacen visibles?, ¿cuáles se ocultan?
- En el caso de las mujeres, ¿a qué tipo de mujer se están refiriendo?, ¿a qué tipo de mujer se le deja fuera?
- Si se nombra la diferencia sexual, ¿qué efectos tiene esa evidencia?, ¿de protección?, ¿de discriminación?
- ¿Quién gana con el hecho de que no se explicita el sexo de la o el sujeto de derechos u obligaciones?
- ¿Quiénes realizaron la definición de las leyes, los programas o el hecho que se esté analizando?, ¿influye la identidad de género de quienes lo hicieron?
- ¿Se toman en cuenta las dificultades reales para acceder a los derechos, bienes y servicios por género?
- ¿Se toman en cuenta los prejuicios y estereotipos prevaletentes en la sociedad para el diseño de las acciones que pretendan atender a la desigualdad y a la discriminación por género?

Es importante decir que estos conceptos y categorías remiten a prejuicios culturales que se aplican como herramientas de poder, tanto en instituciones como por las personas.

Dinámica: “Aplicar esta metodología al analizar un documento, una política y una práctica cotidiana en su trabajo”.

Objetivo: Identificar, desde el análisis de género, las desigualdades que existen en las relaciones laborales entre hombres y mujeres.

3.2. Aplicación de los principios de igualdad de género, no discriminación y equidad

En los módulos anteriores se presentaron contenidos y elementos para comprender y aplicar los principios de igualdad, no discriminación y equidad de género.

En este apartado interesa conocer formas para aplicar esa información en las instituciones públicas y, en particular, en las relaciones laborales.

Institucionalización de la perspectiva de género: implica un proceso mediante el cual las instituciones definen compromisos para administrar un valor social surgido del acuerdo político o del consenso social.

Se expresa en reglas, normas, procedimientos operativos, rutinas y estructuras estándar que definen y dan sentido a valores, intereses, identidades y creencias.

Despliega nuevos modelos de política pública con el correspondiente desarrollo de instrumental teórico, metodológico y operativo, así como de indicadores y mecanismos de gestión, incluidos los de carácter financiero.

La institucionalización se define como un proceso mediante el cual algunas prácticas sociales se vuelven regulares y continuas; además son sancionadas y mantenidas por leyes y normas.

Acciones afirmativas: Es un conjunto de medidas destinadas a corregir las diferencias sociales entre hombres y mujeres.

La equidad, por la vía de las acciones afirmativas, se percibe como un mecanismo de cambio social que va a beneficiar a todos y a todas.

Algunas acciones afirmativas están encaminadas principalmente a:

- Fomentar el equilibrio numérico entre hombres y mujeres, en todos los niveles jerárquicos.
- Eliminar los factores ocultos de discriminación entre hombres y mujeres.
- Promover el entrenamiento estableciendo procedimientos especiales para corregir desigualdad de capacitación en las y los empleados potenciales.
- Impulsar la equidad salarial, garantizar igual salario a trabajo de igual valor. No se requiere que un trabajo sea similar a otro para obtener el mismo salario, sino que tenga la misma importancia para la institución.
- Regular la selección del personal, estandarizar y regular el proceso de reclutamiento para compensar el desajuste en los procedimientos de selección.
- Cubrir todos los niveles trabajando tanto con jefes (as) como con subordinados (as), pues es muy importante el proceso educativo de ambas partes.
- Llegar a la población abierta realizando campañas de sensibilización y educación para la población en general.
- Establecer supervisión con un seguimiento a las *acciones afirmativas* que se ocupen de vigilar, supervisar, calificar y sancionar.

Bibliografía

- Fabiola Campillo C., Laura Guzmán S. (consultoras), *Marco de referencia y estrategia para la integración de la perspectiva de género en el IIDH*, Módulo I, San José, Costa Rica, 2001.
- Instituto de las Mujeres del Distrito Federal, "Hacia la incorporación de la perspectiva de género", en *¿Por qué planear desde la perspectiva de género? Guía para servidoras y servidores públicos*, Módulo uno, 2005.
- Luigi Ferrajoli, *Derechos y garantías. La ley del más débil*, Editorial Trotta, España, 2000.
- Marcela Lagarde, *Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia*, Editorial Horas y Horas, España, 1996.
- Marta Lamas, *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual*, Programa Universitario de Estudios de Género (PUEG), Miguel Ángel Porrúa, México, 1997.
- Sistema Nacional Para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF), *La perspectiva de género: una herramienta para construir equidad entre mujeres y hombres*, 1997.
- Teresa Incháustegui y Yamileth Ugalde (coordinadoras), *Materiales y herramientas conceptuales para la transversalidad de género*, Instituto de las Mujeres del Distrito Federal, 2005.
- Teresita De Barbieri, "XXX años de la teoría de género...", en *Revista de Sociología*, IIS-UNAM, México, 2005.

Temas de consulta:

Teoría y perspectiva de género

- Conmujer, *Glosario de términos básicos sobre género*, México, 1999.
- IIDH, "Principales conceptos sobre la perspectiva de género", en *Herramientas básicas para integrar la perspectiva de género en organizaciones que trabajan derechos humanos*, Módulo 1. Unidad 2 del Curso autoformativo, www.iidh.ed.cr
- Marta Lamas, "Usos, dificultades y posibilidades de la categoría de género", en *Género: la construcción cultural de la diferencia sexual*, Miguel Ángel Porrúa-PUEG, México, 1996, pp. 327-366.
- Teresita De Barbieri, "Certezas y malos entendidos sobre la categoría de género," en Guzmán Stein, Laura y Gilda Pacheco Oreamuno, *Estudios básicos de derechos humanos IV*, IIDH, Costa Rica, 1997, pp. 47-84.

Género en el Estado y sus instituciones

- IIDH, "Cómo se institucionaliza la perspectiva de género", en *Módulo 3 del Curso autoformativo: herramientas básicas para integrar la perspectiva de género en organizaciones que trabajan derechos humanos*, www.iidh.ed.cr
- González, Aida, "Los derechos humanos de las mujeres: fortalecimiento, promoción y protección internacional", en Conferencia Inaugural del II Curso de derechos humanos de las mujeres en el IIDH.
- Medina, Cecilia, *Derechos humanos de la mujer, ¿dónde estamos ahora en las Américas?*
- Mones Almonte, Belkis, "La inclusión de las mujeres y la igualdad de género: nuevos desafíos para la modernización del Estado", en IX Congreso internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, Madrid, España, 2004.
- Perspectiva de equidad de género y derechos de las mujeres en la CDHDF.
- CDHDF, *Informe Anual. La situación de los derechos de las mujeres en el Distrito Federal*, 2005.

Lecturas de apoyo

Lectura de apoyo 1*

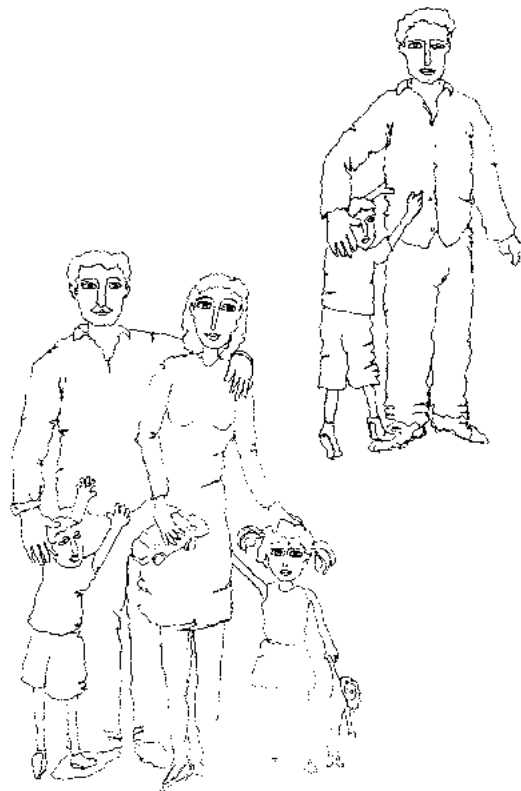
Un marco interpretativo

Sin duda, la desigual modernización del país ha generado varios procesos, algunos negativos y otros positivos, que han dejado huella en la estructura de la familia tradicional. Existe gran preocupación — expresada por algunas instituciones gubernamentales y muchos ciudadanos y ciudadanas— en torno a lo que se denomina la creciente crisis de la familia. Es indispensable elaborar un diagnóstico cuidadoso para comprender qué está ocurriendo en este campo y tomar medidas eficaces al respecto.

En todo el mundo, los distintos tipos de familias están pasando por profundas transformaciones debidas a: cambios en las costumbres sexuales, el descenso en el número de hijos por mujer, el aumento de la cantidad de mujeres profesionales, el incremento del desempleo masculino a la par del ascenso del empleo femenino, los desequilibrios internos en la responsabilidad del trabajo doméstico y, por último, pero no por ello menos importante, la ausencia de políticas públicas diseñadas para atenuar los problemas derivados de estos cambios.

A la hora de plantear alternativas para paliar la crisis familiar, aparecen en el panorama interpretaciones y salidas opuestas. Por un lado se encuentran los grupos que manifiestan una enorme nostalgia por la familia tradicional: aquella donde el hombre trabaja fuera del hogar y la mujer cumple sus funciones de ama de casa. Por el otro

lado están los grupos con nuevas y distintas composiciones familiares, en su mayoría encabezados por mujeres solas, que exigen soluciones y apoyos a problemas totalmente inéditos. En ese sentido, cuando se habla de crisis o desintegración de la familia es necesario puntualizar que dichos fenómenos son específicos de la familia tradicional patriarcal.



* Tomado de: *La perspectiva de género: una herramienta para construir equidad entre mujeres y hombres*, Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF), México, 1997, pp. 75-83.

Nuevos arreglos familiares

¿Cómo aparece dicha crisis? No sólo en México, sino en el mundo entero, va en aumento el número de mujeres —muchas de ellas madres— que realizan trabajo asalariado; sin embargo, la evidencia señala que los hombres siguen sin compartir las tareas domésticas.

Frente a la enconada resistencia masculina a aceptar un reparto más equitativo de las obligaciones y los derechos familiares, ha sido inevitable que una buena cantidad de mujeres opte por arreglos familiares distintos: con otras mujeres, solas, en grupos más amplios, etcétera.

Es indudable —y en esto el caso europeo constituye un paradigma— que las mujeres no van a renunciar ni a la maternidad ni al trabajo fuera de casa. Fortalecer a la familia supone, entonces, no un regreso imposible a formas inequitativas de responsabilidad familiar, sino una reformulación interna con ajustes sociales, que permita que tanto hombres como mujeres disfruten y se hagan responsables de sus potencialidades parentales y ciudadanas.

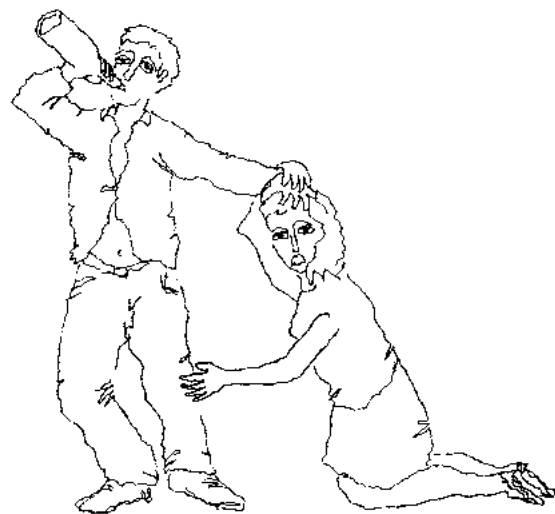
Para comprender el origen de los papeles familiares, para transformar las actitudes masculinas y femeninas, y para enfrentar con argumentos la resistencia masculina al trabajo doméstico, se requiere partir de una perspectiva de género que aclare las razones históricas por las que los hombres y las mujeres entran en conflicto doméstico.

Quienes expresan su nostalgia por la familia de antes, deben comprender que, aunque se quisiera, resultaría imposible dar marcha atrás a la historia. Ni los jóvenes van a aceptar las costumbres sexuales de sus padres y abuelos, ni las mujeres van a dejar de trabajar y de tener aspiraciones ciudadanas para, a cambio, quedarse en sus casas.

No se puede “proteger” a la familia tradicional de los cambios históricos. Quienes han intentado hacerlo, cerrándola en sí misma, han sido testigos de las serias complicaciones que esto acarrea. De lo que se trata es de apoyar las distintas realidades familiares que existen ante los cambios que implica el desarrollo y la modernización del país, con el objetivo de que cumplan lo mejor posible las tareas de crianza infantil y atención a los miembros dependientes, ancianos e incapacitados.

La problemática de género en la familia

Un primer paso imprescindible es reconocer la compleja realidad de la vida familiar: aceptar que la familia no es sólo un remanso de amor y cuidado, sino que con frecuencia también está cruzada por autoritarismo, abandono, maltrato, abuso psicológico, incesto, golpes y alcoholismo. Sin detenernos en esos gravísimos y reiterados problemas, debemos registrar otro más, que si bien es tan importante como aquéllos y marca a todos sin excepción, suele pasar desapercibido: la problemática del género.



En lenguaje coloquial se podría decir que esta problemática es nada menos que el machismo. Sin embargo, utilizar este término puede sesgar la comprensión del problema, pues en apariencia se refiere a una falla exclusiva de los hombres. Comprender que el machismo es una actitud cultural, y que las mujeres la comparten en la misma medida que los hombres, es una primera aproximación desde una perspectiva de género.

La problemática de género en el ámbito familiar va desde lo macro hasta lo micro. Un acercamiento inicial lleva a reconocer que, desde el punto de vista cultural, se considera a la familia como responsabilidad de la mujer. Esto nos conduce a definir a *la familia* como el lugar de trabajo —gratuito— de las mujeres. El trabajo que ahí se hace consiste en la atención y el cuidado de las personas, junto con una serie de tareas que cuando se hacen en la casa se denominan *domésticas*, tales como lavar, planchar, cocinar, limpiar, entre muchas otras, aunque fuera de la casa sean labores que tienen un valor comercial. Este trabajo implica una inversión de energía y sentimientos.



Las mujeres obtienen una indudable gratificación por cuidar a sus seres queridos; en especial, un placer psíquico al ocuparse de muchos aspectos de la crianza infantil, además de disfrutar la cuota de poder que de ella se deriva. Por ello generalmente se mistifica el trabajo de atención y cuidado y se soslayan los aspectos agotadores, frustrantes y dolorosos, aunados al peso ingrato del invisible trabajo doméstico (invisible porque nadie se percató de él cuando está hecho).

Esta labor de cuidado y atención de las personas no se reconoce socialmente como *trabajo*, en parte por la idea de que ocuparse de la familia es una expresión de amor y en parte porque tradicionalmente el trabajo se define como una actividad asalariada.

También el cuidado de ancianos, enfermos, inválidos y discapacitados pertenece a la esfera doméstica; siempre ha sido responsabilidad de las mujeres, y el Estado sólo interviene cuando estos individuos no tienen una familia (es decir, una *mujer* que se ocupe de ellos).

En varios países se discuten las ventajas de que los individuos dependientes residan con sus familias en lugar de que se les interne en asilos. Se dice que estarán mejor atendidos en sus casas porque la familia es un espacio más humano que las instituciones estatales. Sin embargo, al considerarse esta atención como un trabajo *natural* de la familia, no se proponen servicios sociales o ayudas institucionales para estas personas; pocas veces se reconoce lo difícil, doloroso y tedioso que es ocuparse de ellas. Las mujeres que se renusan a hacer ese trabajo son censuradas y nadie exige, ni espera siquiera, que los hombres —aunque permanezcan en la casa desempleados o jubilados— se hagan cargo de esas tareas. ¿Por qué la atención institucional tiene que ser peor que la familiar?

¿Por qué no existe atención de calidad comunitaria o vecinal? Por la lógica del género, que determina que este trabajo es una función femenina.

El trabajo doméstico

La responsabilidad del trabajo doméstico y del cuidado de los dependientes todavía marca de manera muy intensa la participación laboral, política y social de las mujeres. El modo como las mujeres entran al mercado formal e informal de trabajo, la forma en que participan políticamente y desarrollan el aspecto social de sus vidas, tienen que ver con las condiciones en que resuelven sus responsabilidades familiares.

No ocurre así con los hombres. A pesar de que el desempleo masculino ha empezado a transformar las pautas que rigen el trabajo doméstico en los hogares, éste todavía es considerado en gran medida —y sobre todo de manera simbólica— como una responsabilidad femenina. Justamente también por esa valoración simbólica —de género— existe la resistencia masculina: los hombres se niegan a realizar labores domésticas que supuestamente los *feminizan*.

La perspectiva de género hace evidente la existencia de un entramado donde la división sexual del trabajo, el ejercicio de la maternidad y la responsabilidad de la unidad doméstica configuran

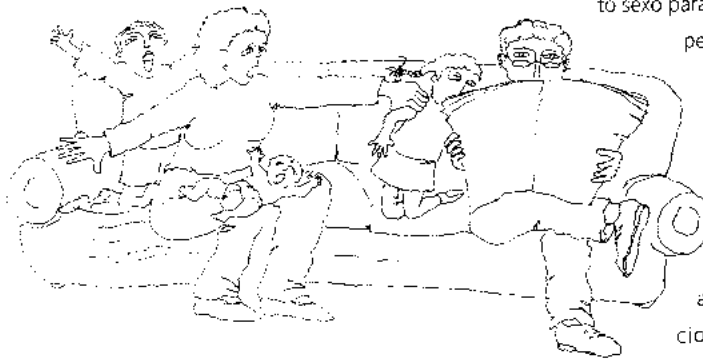
la base del conflicto familiar. La interacción de esos elementos, además de impedir un acceso igualitario de las mujeres a las oportunidades políticas, culturales y laborales, les provoca una sobrecarga de trabajo doméstico, con consecuencias graves en su ánimo y en su energía. La merma de una atención de calidad a los hijos e hijas es una de las consecuencias más evidentes de esto. Por otro lado, los papeles sexuales estereotipados dificultan que los hombres se hagan cargo de tareas que aliviarían la carga femenina y con las cuales, además, estrecharían la relación con sus hijos.

Expresiones laborales del sistema de género

Esta situación familiar tiene un efecto negativo en el ámbito laboral. No es una novedad que la segregación sexual se expresa tanto en sentido vertical (los puestos altos están ocupados básicamente por hombres) como en sentido horizontal (ciertos oficios y empleos están divididos en masculinos y femeninos).

Por el género, y no por la biología, las mujeres manifiestan una serie de características que son resultado de una educación desigual desde niñas. Esta formación significa, de hecho, un entrenamiento laboral que las capacita precisamente para los trabajos considerados *femeninos*. En el mercado laboral se solicitan personas de cierto sexo para un puesto, en vez de requerirse personas con una capacitación determinada.

La inclusión de las mujeres en la fuerza de trabajo responde a sus necesidades económicas concretas, pero también a movimientos más amplios de la economía nacional, así como al proceso de



modernización del país. En este sentido, es consecuencia de que cada vez más mujeres reciben educación formal por más tiempo.

El incremento en el tamaño del sector terciario o de servicios de la economía genera una demanda real para cierto tipo de actividades que son en parte una prolongación del trabajo doméstico y de la atención y el cuidado que las mujeres dan a sus hijos y esposos, a los enfermos y los ancianos de la familia. Sin embargo, ni el mercado laboral ni la sociedad en su conjunto reconocen la contradicción que existe entre el papel de las mujeres en la reproducción (que, además, ha sido simbolizado como su destino) y su nuevo papel como trabajadoras y ciudadanas.

Millones de mujeres luchan día con día tratando de equilibrar maternidad y trabajo, lo que implica para ellas altos costos físicos y emocionales, además de una restricción brutal en sus posibilidades de desarrollo personal, en sus vidas afectivas y sociales, y en su participación política como ciudadanas. La ineludible responsabilidad materna las hace muy vulnerables en el campo laboral, ya que frente a cualquier asunto familiar (hijo enfermo, desastre doméstico, cita en la escuela, etcétera) serán ellas y no sus compañeros (cuando los tienen) quienes falten al trabajo. La incompatibilidad entre horarios escolares y laborales acentúa este conflicto. Además, la hipervaloración o mistificación de la maternidad provoca sentimientos de culpa ante el deseo o la necesidad de trabajar.

Si se analiza con rigor la problemática del trabajo doméstico, queda claro que los requerimientos de reproducción de la sociedad no exigen que las personas que lo realizan sean mujeres. Lo

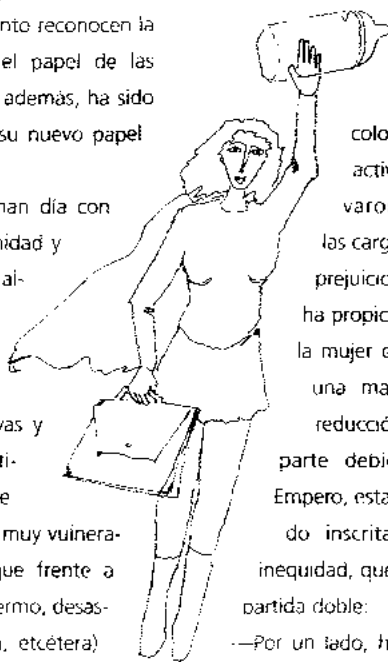
esencial del trabajo doméstico para la reproducción del sistema social es su carácter gratuito. Modificar la concepción que se tiene de este trabajo social como un trabajo femenino supone un cambio ideológico sustancial que implica la necesaria transformación de los papeles femenino y masculino tradicionales.

Doble jornada, doble inequidad

A pesar de que las mujeres mexicanas han logrado una creciente participación en el mercado de trabajo, que las ha colocado en puestos y campos de actividad antes exclusivos de los varones, todavía deben enfrentar las cargas y obstáculos derivados de los prejuicios culturales. La crisis económica ha propiciado una mayor intervención de la mujer en el mercado de trabajo como una manera de resolver la creciente reducción del ingreso familiar, en buena parte debida al desempleo masculino. Empero, esta progresiva presencia ha quedado inscrita en un contexto social de inequidad, que ha generado una injusticia por partida doble:

—Por un lado, ha multiplicado el trabajo diario que cada mujer o jefa de familia debe hacer para garantizar el funcionamiento de la economía familiar, ya que al esfuerzo de su contribución al ingreso monetario se agrega el de su papel tradicional en el equipamiento diario del hogar y el cuidado de la familia. Esto ha incrementado la intensidad y la duración de la jornada femenina.

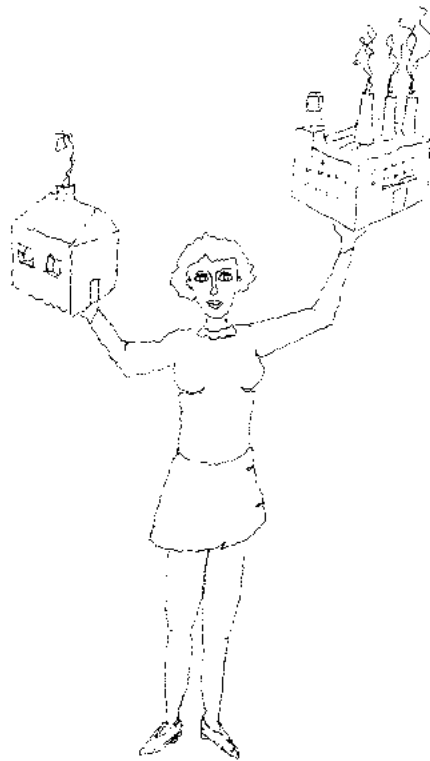
—Por otra parte, ha potenciado la transmisión social del criterio discriminatorio y lo ha extendido del campo sociocultural al campo económico: es



creciente el deterioro y empobrecimiento del empleo femenino, cada vez más ligado a las ocupaciones con menores salarios y sin derechos de seguridad social.

Esto ha dado origen a que los logros de las mujeres en el campo de la integración económica y social se les reviertan en forma de dobles cargas de trabajo e inequidad social.

El hecho es que las tareas y funciones que asumen las mujeres se inscriben en un patrón de subordinación y falta de reconocimiento que neutraliza muchos de los avances que ocurren en otros ámbitos. Estos avances —jurídicos, políticos— en realidad no modifican el estatuto social y políticamente discriminatorio que ha establecido la lógica del género, estatuto de origen cultural que también afecta el desarrollo de los varones.



Por ello se requiere reconocer la estructura social y funcional discriminatoria que reproduce la inequidad de género, ya que el sexo sigue siendo una variable de exclusión social que opera como factor de segmentación junto con las diferencias económicas, raciales y étnicas y, por ende, actúa como fuente de desigualdades.

Discriminación jurídica y social

Esta desigualdad de género desaprovecha los recursos humanos del país y pone en entredicho los valores más caros a la democracia y la modernidad: la libertad, la igualdad y la solidaridad. En el ámbito jurídico se manifiesta de formas diversas, a través de:

- La existencia de discriminación en el cumplimiento y el ejercicio de los derechos civiles y sociales que rigen a toda la población.
- La vigencia de leyes que limitan la capacidad plena de las mujeres como sujetos de derecho.
- La prevalencia de un proteccionismo legal asentado en las funciones reproductivas de la mujer como gestora de vida pero sin apoyos reales al proceso de crianza de esa vida —ausencia de guarderías, falta de servicios colectivos, etcétera—, lo cual obstaculiza su desarrollo pleno como persona.

En el ámbito de la vida social cotidiana, la desigualdad provocada por el género se expresa en las instituciones políticas, económicas y sociales vigentes, que tienen objetivos y modos de funcionamiento aptos para el varón, cuya única responsabilidad es ocuparse de su propia vida pública y profesional. El costo social invisible del trabajo masculino es la existencia de una mujer que se ocupe de las tareas de sostén cotidiano del trabajador y del proceso de reproducción y mantenimiento de la familia, en especial de la atención

de quienes no pueden cuidarse por sí mismos (niños, ancianos, discapacitados).

Por ello, a pesar de que un tercio de la población económicamente activa que tiene empleo está conformado por mujeres (según cifras de la Encuesta Nacional de Empleo de 1993), la figura de la madre y ama de casa parece prevalecer en el imaginario jurídico y social, ordenando tiempos, responsabilidades, espacios y funciones. Los intereses y las necesidades de las propias mujeres están excluidos de dicho imaginario social.

Reconocer la realidad

Este factor de *costo invisible* en modo alguno puede considerarse trivial en la confección de reglamentaciones y políticas públicas. Un claro ejemplo de ello es el error que implica estructurar la educación pública en el supuesto imaginario o *costo invisible* del papel de la madre como factor coadyuvante en el proceso educativo. Nadie supone que los padres van a reducir sus horas de trabajo para llegar a la casa a hacer las tareas escolares. ¿Por qué las madres sí? Por la lógica cultural del género.

Una política de modernización educativa tiene que reconocer la creciente ausencia de las madres jóvenes en el hogar a causa de sus actividades en el mercado de trabajo y, sin suponer que ellas se ocuparán de que sus hijos hagan la tarea, debe ofrecer en los horarios escolares la supervisión del trabajo infantil. Ajustar horarios escolares y laborales es una medida imprescindible para garantizar no solo una buena educación escolar, sino también una adecuada integración familiar.

Es vital que al finalizar sus labores asistiera-

das, las madres y los padres se reúnan con sus hijas e hijos para emplear el tiempo disponible en el disfrute y la integración familiar y no en resolver tareas escolares. Pero ¿de qué manera el mandato cultural establece que una buena madre se ocupa de la educación de sus hijos? Es tal la fuerza de esa idea, que tal vez las propias madres rechazarían la posibilidad de que otra persona —el maestro— realizara dicha supervisión.



Lo femenino y lo masculino

Como se ve, el asunto es intrincado. La valoración de una mujer, su *feminidad*, está entrelazada con su desempeño como madre, esposa y ama de casa, y no como trabajadora o ciudadana. La valoración del hombre se da justamente al revés: su masculinidad depende de sus logros laborales o públicos y su desempeño como padre o ama de casa no cuenta. Este desequilibrio tiene costos para ambos y, sobre todo, para las hijas y los hijos.

Las políticas públicas no han considerado los efectos *contratendenciales* — que van en contra de la tendencia mayoritaria — que tienen los ámbitos cultural y cotidiano. Por esta razón, las nuevas funciones económicas que ha asumido la mujer no la han descargado de las responsabilidades que se le atribuyen cuando se le juzga como principal cuidadora del núcleo familiar, encargada de velar por la salud de la familia, gestora de los servicios indispensables para vivir, maestra de sus hijos, trabajadora eficiente, etcétera. Todavía no se concibe a las mujeres como recurso social, como sujetos de derecho, como personas plenas, sino

que se les sigue considerando complementarias a otros

Otra característica es que, en una etiquetación generalizada, se subsumen las diferencias entre mujeres al problema de *La mujer*. Así, no se advierte, por ejemplo, que se está dando una nueva diferenciación de trabajadoras de punta en la fuerza de trabajo femenina, y a este sector se le tipifica como rezagado, con recursos escasamente capacitados.

Capacitación y desempeño laboral

La globalización, en especial los efectos derivados de la liberalización comercial (a través del Tratado de Libre Comercio de América del Norte), suponen un avance de la revolución tecnológica y una mayor exigencia de productividad. El aumento de mujeres en la fuerza de trabajo no está relacionado sólo con la necesidad que genera la crisis —vinculada al incremento de la población económicamente activa secundaria y al deterioro del salario masculino/familiar—, sino también con el hecho indudable de que hoy las mujeres están mucho mejor preparadas.

La escolaridad femenina ha crecido: en 1990, el 40.4 por ciento de la matrícula en educación superior estaba compuesto por mujeres; ese mismo año se registró un crecimiento de la participación femenina en el rubro de profesionales y técnicos del Censo de Población, lo que indica una mayor capacitación y un avance en el acceso a empleos más calificados. Además, hay evidencias de que un creciente número de mujeres llega a desempeñar trabajos en mandos medios y gerenciales.



Esta mayor calificación es resultado, por una parte, de cambios culturales en la sociedad mexicana con respecto al papel de las mujeres y, por otra, de la explosión educativa de los años setenta. A diferencia de otras épocas, en las que las mujeres, pese a estar calificadas se salían del mercado laboral para criar a sus hijos, ahora la tendencia de las mujeres de entre 25 y 44 años es a quedarse en su trabajo. Forman pareja y no dejan su empleo; tienen hijos y siguen trabajando.

Esta conducta trae beneficios secundarios, como la disminución del crecimiento demográfico. Uno de los cambios más significativos ocurridos en México en los últimos 20 años es el descenso de la fecundidad. La disminución se da en todos los grupos de edad en periodo fértil, si bien la mayor reducción se presenta en el grupo de 35 a 39 años.

Así, se observa el cambio de un perfil de trabajadora joven y soltera a otro de trabajadora adulta y con hijos, donde la participación más marcada ocurre en el rango de 35 a 39 años de edad. Las mujeres unidas conyugalmente presentan los aumentos más significativos en cuanto a la participación económica: del 10 por ciento en 1970 al 25 por ciento en 1991. En el mismo periodo, el nivel de participación de las mujeres con hijos se incrementó de 12 a 29 por ciento.

De lo anterior se deduce que al incorporarse al mercado de trabajo, las mujeres logran otras aspiraciones más allá de la maternidad, por lo que controlan más su fecundidad. Esta situación se entrelaza con los cambios culturales y con la transformación paulatina del papel de la mujer en la familia, que también se evidencia en el surgimien-

to de los hogares monoparentales encabezados por mujeres.

El mercado femenino de trabajo en México

Sin embargo, el empleo femenino en México está determinado por un mercado de trabajo que sigue respondiendo a patrones histórico-culturales tradicionales —como la división sexual del trabajo— relacionados con los esquemas sociales de subordinación de género que operan en el resto de la vida social de las mujeres.

Su efecto más evidente es la segmentación del mercado de trabajo en condiciones que reproducen la desigualdad de género. Las principales expresiones de esto son:

—Una segregación horizontal en actividades consideradas “propias de la mujer”, de baja remuneración y escasa calificación.

—Una segregación vertical en todos los sectores, que mantiene a las mujeres en las jerarquías inferiores de la escala salarial y de los rangos de dirección.

Este panorama muestra una polarización socioeconómica notable en la dinámica de desarrollo del mercado de trabajo femenino. Por un lado, un creciente número de mujeres de estratos medios y altos, con elevados niveles de calificación escolar, que presionan por puestos de mayor rango y mejor remuneración en la escala de ocupaciones. Por otro lado, un amplio segmento de mujeres migrantes en la industria maquiladora y en las zonas de agricultura comercial, con grandes diferencias en lo que se refiere a condiciones de trabajo, como capacitación, remuneración, prestaciones y perspectivas de movilidad laboral.

Junto a los cambios en el mercado laboral, se ha incrementado la actividad y participación política de la población femenina, tanto en los

ámbitos electorales como en organizaciones de la sociedad civil que abordan diversos problemas sociales. Esto introduce el elemento de la demanda de las propias mujeres en relación con su situación política.

Empleo femenino y políticas públicas

En términos generales, las políticas gubernamentales relativas al empleo de las mujeres en México no han logrado promover condiciones para que exista una real igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso a ciertos trabajos; tampoco se han dirigido a remover los obstáculos que dificultan su realización.

Diseñar políticas públicas más acordes con una aspiración igualitaria, para así incidir de manera positiva en los factores que determinan la posición de desigualdad de las trabajadoras, es una necesidad urgente que ofrece una inmejorable oportunidad para estudiar cómo adecuar en la práctica ciertas demandas y de qué manera poner en marcha en nuestro país algunas experiencias que han probado su eficacia en otros lugares.

Para transformar varios aspectos de la situación de desigualdad se requiere de la intervención estatal. Realizar un análisis de ciertas tendencias globales y confrontarlo con una revisión rigurosa de nuestra realidad, nos permitirá abrir cauces para que ciertos procesos inevitables fluyan con menos obstáculos.

Lectura de apoyo 2*

LOS PRINCIPIOS DE IGUALDAD SUSTANTIVA, NO DISCRIMINACIÓN Y OBLIGACIÓN DEL ESTADO EN EL CONTEXTO DE LA CONVENCIÓN PARA LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER*



Shanti Dairiam
Directora IRAW Asia Pacífico

La Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (la Convención) es un tratado internacional ratificado por 165 países a la fecha. La Convención es una comprehensiva carta de derechos de las mujeres y combina preocupaciones que han sido tratadas de una manera informal en el sistema de Naciones Unidas. La convención es monitoreada por el Comité de la CEDAW, el cual tiene su sede en Naciones Unidas en Nueva York. Los Estados parte de la Convención están obligados a reportar al comité un año después de la ratificación, y después cada cuatro años.

La estructura de la Convención es la siguiente:

Artículo 1: proporciona una definición de la discriminación y constituye una base fundamental para la eliminación de la discriminación.

Artículos 2-4: describen la naturaleza de la obligación estatal mediante leyes, políticas públicas y programas que el Estado necesita desarrollar para eliminar la discriminación.

Artículos 5-16: especifican las diferentes áreas en las que los gobiernos están obligados a eliminar la discriminación, mediante las medidas descritas en los artículos 1-4. Estas incluyen roles sexuales y estereotipos y prácticas y costumbres que van en detrimento de las mujeres (artículo 5), prostitución (artículo 6), vida política y pública (artículo 7), participación a nivel internacional (artículo 8), nacionalidad (artículo 9), educación (artículo 10), empleo (artículo 11), salud y planificación familiar (artículo 12), beneficios sociales y económicos (artículo 13), mujeres rurales (artículo 14), igualdad ante la ley (artículo 15), matrimonio y relaciones familiares (artículo 16).

Artículos 17-22: detalla el establecimiento y las funciones del Comité de la CEDAW.

Artículos 23-30: tratan sobretodo con la administración y otros aspectos de procedimientos de la Convención.

Aunque la Convención no detalla exhaustivamente los tipos específicos de discriminación que las mujeres pueden enfrentar en diferentes culturas, sí proporciona un marco desde el cual un amplio rango de temas pueden ser abordados, basados en su entendimiento central de la no discriminación y la igualdad. La Convención está siendo continuamente actualizada para incluir nuevos aportes y nuevos temas que llegan a la atención del Comité, a través de la formulación de recomendaciones generales (emitidas por el Comité).

La "sustancia" de la Convención

El marco de la Convención está basado en tres principios centrales interrelacionados:

- ▶ Principio de igualdad.
- ▶ Principio de no discriminación.
- ▶ Principio de obligación estatal.

Es esencial tener claridad en estos principios si queremos utilizar la Convención como una herramienta para promover el avance de las mujeres. Estos principios proporcionan un marco para formular estrategias para avanzar en la consecución de los derechos humanos de las mujeres y proporcionan un significado a los artículos de la Convención. De hecho, puede ser incluso contraproducente tratar de promover artículos individuales de la Convención, si no están basados en un entendimiento de la igualdad y la no discriminación, conforme están conceptualizadas en la Convención.

El principio de igualdad

Es central a la Convención. El concepto de igualdad sin embargo ha sido problemático debido a que el término igualdad para las mujeres, es convencionalmente entendido como el derecho a ser iguales a los hombres. La base para este entendimiento parte del hecho de que las mujeres enfrentan gran-

* Tomado de: Dairiam, Shanti, *Manual de Derechos Humanos de las Mujeres Jóvenes y la aplicación de la CEDAW*, ILANUD y REDLAC, Argentina, 2002, pp. 291-295.

des desigualdades en relación a oportunidades de empleo, salarios, acceso y disfrute de la salud, derechos en la familia, ciudadanía, etc. En este nivel de argumentación, ser iguales a los hombres se entiende como tener los mismos derechos que los hombres.

El problema surge debido a que la igualdad es entonces ampliada al entendimiento de que las mujeres deben ser tratadas exactamente de la misma manera que los hombres, si van a ser iguales que ellos. La implicación es que las mujeres deben ser tratadas de acuerdo a los parámetros masculinos. Esto oscurece las formas en las cuales las mujeres son diferentes de los hombres. Si las reglas de procedimiento, comportamiento esperado, tareas, arreglos institucionales, etc., son las mismas para las mujeres que para los hombres, entonces las mujeres estarán en desventaja debido a las diferencias entre ellos y ellas. Las mujeres no estarán en capacidad de acceder a las oportunidades de la misma forma que los hombres.

La Convención promueve el modelo sustantivo de igualdad y consolida dos aproximaciones a la igualdad. Primero, la Convención habla sobre la importancia de la igualdad de oportunidades con respecto a los derechos de las mujeres sobre una base de igualdad con los hombres a los recursos de un país. Esto tiene que ser asegurado por un marco de leyes y políticas públicas, y apoyado por instituciones y mecanismos para su operación. Pero la Convención va más allá esto, enfatizando que la medida de una acción estatal para asegurar los derechos humanos de las mujeres y los hombres necesita asegurar igualdad de resultados. Los indicadores de progreso estatal, a los ojos de la Convención, residen no solo en lo que el Estado hace, sino en lo que el Estado logra con respecto a un cambio real para las mujeres. El Artículo 2 de la Convención llama al Estado a asegurar la realización práctica de los derechos. De esta manera, el Estado está obligado a mostrar resultados, y no detenerse a hacer solamente marcos de igualdad que están muy bien en el papel. De esta manera, la Convención señala que la igualdad debe informar de la práctica de las instituciones.

El marco conceptual base es el reconocimiento de que la igualdad formal, a menudo manifiesta en una ley o política que es vista como neutral en términos de género, puede no ser suficiente para asegurar que las mujeres disfruten de los mismos derechos que los hombres. O sea, definir una política para la "gente", que implícitamente incluye a hombres y mujeres, y no excluye a las mujeres en sí mismas, es una discriminación de facto contra las mujeres. Esto se debe al hecho de que las mujeres y hombres no son los mismos. No sólo hay diferencias biológicas significativas entre mujeres y hombres (las mujeres dan a luz, los hombres no). Las diferencias de género (las diferencias construidas socialmente entre hombres y mujeres, recogidas en la ideología y perpetuada por los procesos de socialización) también se encuentran en normas y supuestos que se hacen sobre cuáles deben ser los roles de mujeres y hombres en la sociedad, cuáles sus capacidades, necesidades e intereses, lo que influye tanto en la definición de política pública como en su implementación. Las diferencias entre mujeres y hombres, ya sea basadas en una diferencia biológica (sexo) o diferencia socialmente construida (género), resulta en que las mujeres experimentan de manera asimétrica la disparidad y la desventaja.

Las iniciativas para la realización de los derechos de las mujeres necesitan compensar o disminuir la diferencia, disparidad o desventaja. Esto significa tomar en cuenta las formas en las que las mujeres son diferentes a los hombres, y asegurar que esas diferencias son reconocidas y se responde a ellas por medio de políticas o intervenciones legales o programas. Sin embargo, cómo esto sea hecho, dependen del tipo de análisis que sirve como marco para el contenido de la política y los programas. Todas las aproximaciones que toman en cuenta los diferencias entre mujeres y hombres no son inmediatamente favorables a las mujeres –de hecho, pueden ser discriminatorias en efecto, si no en intención. Para ser capaces de intervenir de manera efectiva a favor de la igualdad de las mujeres, es importante tener una buena comprensión de en qué y por qué las diferencias existen entre hombres y mujeres.

Hay dos formas de responder a las diferencias de género en una política o perspectiva. Una perspectiva proteccionista, que al tiempo que reconoce las diferencias, busca disminuir o restringir las actividades o libertades de las mujeres, con una racional de que el objetivo es proteger a las mujeres de que se hagan daño o de la equivocación. Las perspectivas proteccionistas son inherentemente limitantes pues no intentan modificar las discriminación de género, sino más bien la reproducen en el supuesto de proteger a las mujeres. Un ejemplo de la perspectiva proteccionista es la prohibición del trabajo noctur-

no a las mujeres, el cual existe todavía en algunos países. Al tiempo que esta prohibición intenta proteger a la mujer de trabajar en ambientes inseguros en la noche, ayuda a restringir la libertad de las mujeres para trabajar, el cual es un derecho que los hombres tienen, y que no les es negado en razón de su sexo. Además, esta perspectiva proteccionista reproduce antiguos mitos: que las mujeres están menos seguras en la noche, que la violencia contra las mujeres sólo sucede en la noche. Asimismo, libera al Estado de llevar a cabo su obligación de asegurar que haya ambientes seguros para las mujeres, de manera que ellas tengan la libertad de desarrollar actividades según decidan, en cualquier momento.

La segunda perspectiva es una perspectiva correctiva o sustantiva, que reconoce que para redistribuir los beneficios igualmente entre mujeres y hombres, las perspectivas de promoción de los derechos de las mujeres deben transformar las relaciones de poder desiguales entre mujeres y hombres en el proceso. Para que esto suceda, no sólo debe haber igualdad de oportunidades, sino que también las mujeres deben tener igual acceso a dichas oportunidades. De esta forma, las políticas, leyes y programas deben intentar proporcionar lo siguiente:

- ▶ Condiciones propicias, en la forma de servicios sociales y económicos de apoyo, tales como guarderías, transporte, acceso a la información, vivienda, fortalecimiento de capacidades, etc., de manera que las mujeres puedan acceder a las oportunidades proporcionadas (Artículo 3).

- ▶ Acciones afirmativas en la forma de medidas temporales especiales donde las necesidades de las mujeres son especialmente reconocidas y diseñadas para ellas, en el contexto del empleo, la educación, los servicios financieros, la política y todas las otras esferas de la vida, para permitir que las mujeres superen las barreras históricas o aquellas que surgen a partir del sistema de dominación masculino.

Esta perspectiva reconoce que mujeres y hombres no pueden ser tratados de la misma manera, y para que una igualdad de resultados pueda ocurrir, mujeres y hombres necesitan recibir un trato diferenciado.

Para resumir esta perspectiva a la igualdad, podemos decir que la obligación del Estado es asegurar la igualdad de oportunidades, la igualdad de acceso a las oportunidades y la igualdad de resultados.

El reto es saber cuándo tomar nota de las diferencias y decidir sobre medidas apropiadas para un tratamiento diferenciado que podrían facilitar el acceso, control igualitario y un resultado igual. Tales medidas tendrán que ser evaluadas para asegurar que promueven la autonomía de las mujeres, más que su protección o dependencia. Esto tiene que ser hecho sin comprometer el reclamo por la igualdad de derechos y la igualdad como un principio jurídico. Por ejemplo, no puede comprometerse el reclamo de la igualdad jurídica en cuestiones referidas al estatus personal, tales como:

- ▶ Ciudadanía y nacionalidad.
- ▶ Derechos en el matrimonio y relaciones familiares.
- ▶ Derechos sobre hijas e hijos (custodia).
- ▶ Tratamiento igual ante la ley.

El principio de no discriminación

El segundo principio que necesita revisarse es el principio de no discriminación. Este principio está basado en el entendimiento de que la discriminación es socialmente construida y que no es un principio esencial o natural de la interacción humana. Esto reconoce la necesidad y prepara el camino para acciones concertadas contra la desigualdad y los mecanismos institucionales que la perpetúan.

La Convención define la discriminación en su Artículo 1 como cualquier cosa, acción o no acción, que anula o restringe el disfrute de los derechos de las mujeres, o como cualquier cosa que tiene la intención/propósito o efecto de anular, restringir o negar el disfrute de los derechos.

La definición anterior es útil porque nos ayuda a identificar las debilidades de las llamadas leyes o políticas neutrales. Una ley o política puede no tener la intención de negar a una mujer el disfrute de sus derechos, pero si tiene el efecto de hacerlo, entonces esto es discriminación. Un ejemplo proveniente de Australia ilustra cómo las políticas neutrales pueden poner en desventaja a las mujeres, que pueden estar en una posición de debilidad debido al efecto de discriminación enfrentada en el pasado. Una llamada política de despidos neutral de última persona contratada, primera en ser despedida fue identificada por la Corte como discriminatoria contra las mujeres debido a que no tomaba en consideración los efectos de políticas de contratación que la compañía tuvo en el pasado y que eran discriminatorias.

Las mujeres tenían la posición de *última persona contratada* porque la compañía había tenido una política varios años atrás, de no contratar mujeres. Debido al efecto de una discriminación del pasado, las políticas neutrales como la de *última persona contratada*, primera en ser despedida, discriminan contra las mujeres, a pesar de que la discriminación puede no haberse intentado con dicha medida.

La existencia de condiciones de elegibilidad que las mujeres no pueden cumplir, no por su falta, y que privilegian a los hombres, tienen el efecto de discriminar contra las mujeres, a pesar de que no se haya querido hacerlo. Bajo estas circunstancias el estado está obligado a establecer algunas medidas especiales temporales o acciones afirmativas para ayudar a corregir el efecto de la discriminación del pasado.

En segundo lugar la Convención reconoce que a pesar de que los derechos están legalmente garantizados para las mujeres en varios países, la discriminación persiste y el acceso de las mujeres a éstos se ve reducido por la negación del derecho de las mujeres al desarrollo económico y social. Por lo tanto sirve para establecer puentes entre la división tradicional entre derechos civiles y políticos, de los sociales y económicos, y define tanto medidas jurídicas como de desarrollo, para garantizar los derechos de las mujeres.

La particularidad de la Convención reside en estos principios centrales, los cuales demandan además que las relaciones de poder entre mujeres y hombres a todos los niveles, en la familia, comunidad, el mercado y el estado.

La Convención descarta la distinción entre las esferas de lo privado y lo público, reconociendo las violaciones de los derechos de las mujeres en la esfera privada, es decir el hogar, como violaciones de los derechos humanos de las mujeres.

También reconoce el impacto negativo de los patrones sociales, las costumbres, y las prácticas culturales que están basadas en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos y en los roles estereotipados de mujeres y hombres (Artículo 5).

El artículo primero y quinto dan a la Convención una amplia aplicación, y juntos pueden ser interpretados para referirse a prácticamente cualquier situación que afecta adversamente a las mujeres.

Principio de Obligación del Estado

La Convención incluye el principio de la Obligación del Estado. Bajo este supuesto, la dinámica de relación entre el Estado y las mujeres ya no es más una de dependencia de la mujer de las buenas intenciones o voluntad del Estado, sino una en que el Estado tiene responsabilidades hacia las mujeres y que no puede rehuir. Estas son responsabilidades que el Estado ha asumido voluntariamente y por las que rendirá cuentas a nivel nacional e internacional. Teóricamente la implementación de la Convención compromete a todos los Estados parte. Existe también un mecanismo de monitoreo donde dichas instancias tienen que presentar reportes periódicos al Comité para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW).

Algunos principios básicos de la obligación estatal son los que se mencionan a continuación.

El Estado tiene la obligación de establecer los medios a través de leyes y políticas y la obligación de obtener resultados. Esto último requiere que el Estado asegure la realización práctica de los derechos, al tomar medidas especiales que permitan la construcción de condiciones propicias, etc., de modo que la capacidad de las mujeres para tener acceso a las oportunidades brindadas se amplíe. El artículo segundo específicamente establece que los gobiernos tienen que asegurar la realización práctica de los derechos, lo cual significa no únicamente garantizar los derechos, sino asegurar su realización; no sólo de jure¹, sino también de facto².

Medidas Específicas

Del artículo segundo al cuarto se habla de la obligación del Estado, mientras que del quinto al decimosexto se proporciona sustancia y define contextos o situaciones en donde los principios de la obligación estatal tienen que ser aplicados. Estos artículos sustantivos no reflejan todas las situaciones de vida de las mujeres, sin embargo lo importante es que la Convención obliga a los Estados a eliminar todas las formas de discriminación en contra de la mujer, lo cual significa que cualquier situación es tomada está incluida. El artículo primero al definir el término discriminación nos ayuda a incluir todos los contextos o situaciones.

El artículo segundo obliga a los Estados a promulgar políticas de no discriminación mediante las cuales:

- ▶ El principio de igualdad sea incorporado en las constituciones nacionales y en otras leyes. (Artículo 2a).
- ▶ Se prohíba la discriminación mediante la promulgación de leyes y políticas relevantes, tales como leyes contra discriminación sexual y de ser necesario se impongan sanciones. (Artículo 2b).
- ▶ Se protejan los derechos de la mujer estableciendo mecanismos efectivos mediante los cuales las mujeres puedan obtener reparación del daño si sus derechos son violados. (Artículo 2c).
- ▶ Se respeten los derechos de las mujeres al no llevar a cabo acciones que puedan ser consideradas como discriminatorias contra las mujeres. En este sentido el Estado está obligado a anular todas las leyes y políticas discriminatorias. (Artículo 2d, f y g).
- ▶ Se proteja a las mujeres al tomar medidas para eliminar la discriminación por parte de cualquier persona o empresa. (Artículo 2e) En otras palabras, el estado está obligado no solo a regularse a sí mismo, sino también las acciones de personas o instituciones privadas.

El artículo tercero obliga al Estado a promover igualdad mediante todos los medios apropiados. Lo anterior incluye todas las medidas y posibles condiciones que son necesarias para asegurar el pleno desarrollo y avance de las mujeres.

El artículo cuarto obliga al estado la adopción de acciones afirmativas que aceleren la igualdad de facto.

En resumen, el Estado tiene la obligación de prevenir la discriminación, prohibir la discriminación, identificar y reparar el daño, imponer sanciones en contra de actos discriminatorios, promover los derechos de las mujeres y la igualdad mediante medidas proactivas, y acelerar la igualdad de facto.

Conclusión

Me gustaría terminar señalando que la Convención no confiere derechos a las mujeres automáticamente. Su promesa puede ser cumplida si aprendemos a utilizarla efectivamente en la práctica para establecer objetivos, identificar necesidades, idear leyes, políticas y programas y evaluar acciones.

La noción de obligación estatal tiene que ser plenamente explotada. Al ratificar la Convención, los Estados están diciendo que reconocen la discriminación y la desigualdad, y la necesidad de acciones estatales; que se comprometen a hacer ciertas cosas y a no hacer otras y que están dispuestos a rendir cuentas a nivel nacional e internacional.

Conjuntamente con el Estado, tenemos que desarrollar criterios para la acción y la responsabilidad estatal. Tenemos que aprender a utilizar la Convención como una herramienta de gestión y defensa (advocacy) para interpretar la igualdad, llamar a la acción y utilizarla para definir derechos, interpretar necesidades, identificar obstáculos y acciones que deben ser tomadas por el Estado y todas sus instituciones, estableciendo criterios para el éxito y documentando el impacto de la acción estatal.

*Traducción realizada por Lydia Alpizar y Ana Paola Díaz, REDLAC.

i de jure: en la ley.

ii de facto: en los hechos, en la realidad.

Lectura de apoyo 3*



EL PROCESO DE EMPODERAMIENTO

Luz Maceira Ochoa

Este documento integra algunas visiones de distintas feministas sobre el proceso de empoderamiento, retoma principalmente las ideas de Jo Rowlands, Nelly Stromquist, Marcela Lagarde y Elia Pérez Nasser, pretendiendo ofrecer una síntesis que recupere definiciones e implicaciones de este proceso, así como algunos de sus elementos centrales.

El origen del término empoderamiento surgió con los movimientos de derechos civiles en Estados Unidos en los años sesenta y comenzó a ser aplicado en los movimientos de las mujeres a mediados de los años setenta. El concepto de empoderamiento ha sido utilizado principalmente en los proyectos de desarrollo con mujeres, el cual ha supuesto incorporar cambios culturales, económicos y políticos que oporten a la solución de desigualdad de género y las dinámicas de poder. Esto no significa que el empoderamiento sea un proceso exclusivo de las mujeres, cualquier grupo marginado u oprimido puede y requiere empoderarse, las y los jóvenes, las y los campesinos, etc.

Actualmente hay un debate tanto teórico como a partir de las experiencias de trabajo de activistas y grupos en muchas partes del mundo para definir y dar contenido a este concepto. Es importante precizarlo para que no sea ignorado ni mal utilizado, no basta con comprender de manera general el concepto sino que se requiere saber en qué consiste ese proceso de empoderamiento, cómo se genera, en qué condiciones ocurre, cuáles son sus componentes y sus potencialidades para no restarle valor como herramienta estratégica para el cambio.

De acuerdo a algunas definiciones y aportes de varias autoras, el empoderamiento:

► Es un proceso que supone “desafiar las relaciones existentes de poder, obteniendo un mayor control o redistribución sobre las fuentes de este poder. El empoderamiento significa mayor control sobre los bienes materiales, sobre los recursos intelectuales y sobre la ideología”. (Elia Pérez Nasser, 2001).

► Es un proceso para cambiar la distribución del poder, tanto en las relaciones interpersonales como en las instituciones de la sociedad. Implica que las personas oprimidas deben desarrollar, por sí mismas, un poder para generar el cambio; el poder no les será entregado por el solo hecho de pedirlo. En lo que se refiere a aspectos de género, implica traer a las mujeres a la esfera política, tanto la privada como la pública. El empoderamiento en su significado emancipatorio es un término de profundo alcance: suscita la discusión sobre la agencia personal en lugar de la dependencia de los intermediarios, algo que une la acción con las necesidades y genera cambios colectivos significativos. (Nelly Stromquist, 1997).

► Implica que las mujeres tengan el mismo poder en la sociedad que los hombres, para lo cual requieren tomar el control de sus propias vidas, tener sus propias agendas y recursos, organizarse, ayudarse mutuamente y buscar cambios en la sociedad (Kate Young, citada por Elia Pérez Nasser).

► Implica ganar una voz, tener movilidad y establecer una presencia pública. Aun cuando las mujeres pueden empoderarse a sí mismas al obtener algún control sobre los diferentes aspectos de su diario vivir, el empoderamiento también sugiere la necesidad de obtener algún control sobre las estructuras de poder, o de cambiarlas. (Johnson, 1992 citada por Jo Rowlands).

► Supone desafiar la ideología patriarcal, cambiar las estructuras e instituciones que la reproducen, y generar un nuevo poder democrático y corresponsable que permite a las mujeres cambiar su posición y condición sociales. (Batliwala citada por Elia Pérez Nasser).

► Es el conjunto de procesos que conducen al desarrollo de poderes positivos, es decir, a la apropiación de recursos, bienes, habilidades, capacidades y espacios para enfrentar y superar la opresión y crear alternativas, al haber internalizado esos poderes, que se vuelven maneras de ser, de vivir, de pensar, de sentir, de actuar, reconstituyendo a la persona, ésta se posiciona en una postura que le permite avanzar, construye su poderío y autonomía. Este proceso tiene tanto una dimensión individual como colectiva, las mujeres se convierten en sujetas de la propia vida, sujetas sociales y políticas. (Marcela Lagarde).

* Tomado de: Maceira, Luz, *Manual de Derechos Humanos de las Mujeres Jóvenes y la aplicación de la CEDAW*, ILANUD y REDLAC, Argentina, 2002, pp. 174-177.

Investigar el empoderamiento y comprenderlo supone entender los conceptos de poder sobre los cuales se debe basar el empoderamiento. Según la clasificación de Jo Rowlands, hay cuatro clases de poder.

1. Poder sobre.

Es el más familiar y común de los tipos de poder. Es un poder controlador, consiste en la habilidad de una persona o grupo de hacer que otra persona o grupo haga algo en contra de sus deseos. El poder se localiza en la toma de decisiones (en todos los niveles) y en el conflicto (que puede ser abierto o no).

Este poder puede reflejarse en la violencia, el uso de la fuerza, en el quitar recursos o dar mayores recursos o cambio de algún tipo de comportamiento, en la coerción, la manipulación, y otras maneras de influenciar para impedir que se expresen los propios intereses o deseos, o para hacer que se subordinen a los de la persona o grupo que ejerce el poder; por ejemplo, al influenciar en la cognición, en la preferencia, induciendo a la aceptación del rol, carga o statu quo que se impone, mediante el control de la información, los procesos de socialización y de internalización de la opresión. Puede ser ejercido por personas o grupos.

Puede tener como respuesta la aceptación o resistencia.

2. Poder para.

Es poder generativo, es tener capacidad de producir un impacto o un efecto. Es un poder creativo y productivo que genera nuevas posibilidades y acciones sin dominación, que implica el surgimiento de un liderazgo que desea ver a una persona o grupo, que ha elaborado su propia agenda, alcanzar aquello de lo que es capaz.

3. Poder con.

El todo puede ser superior a la suma de los poderes individuales, involucra el trabajo y la solución de problemas en conjunto. Es un poder que multiplica los poderes individuales.

4. Poder desde dentro.

Ofrece la base desde la cual construir, es la fuerza espiritual y la unicidad de cada miembro y del conjunto, del nosotros.

El empoderamiento tiene que basarse en el poder para, con y desde dentro. Tiene que ser más que la apertura al acceso para la toma de decisiones, debe incluir procesos que permitan a la persona o grupo tener la capacidad de percibirse a sí mismos como aptos para ocupar los espacios de toma de decisiones y de usar dichos espacios de manera efectiva.

Según Jo Rowlands, el empoderamiento puede ser visto en tres dimensiones: la personal, donde el empoderamiento consiste en desarrollar el sentido de ser y la confianza y la capacidad individual; la de las relaciones cercanas, donde el empoderamiento consiste en desarrollar la habilidad para negociar e influenciar la naturaleza de la relación y de las decisiones tomadas al interior de dicha relación, y la colectiva, donde los individuos trabajan conjuntamente para lograr un mayor impacto del que podrían ejercer individualmente.

El empoderamiento en las relaciones cercanas no parece una consecuencia inevitable del empoderamiento personal o colectivo. En muchos aspectos parece ser el área de cambio más difícil para muchas mujeres pues sus relaciones cercanas tienden a ser ambiguas, en algunas ocasiones un lugar de apoyo y cuidado o en otras de pugna y de desempoderamiento, por lo que al asumir riesgos para desafiar las pugnas y desempoderamiento, se pone el peligro también el apoyo y el cuidado. Además, no están involucrados únicamente los cambios en el comportamiento y expectativas de las mujeres, sino también los de sus parejas o parientes. Los cambios en las relaciones cercanas pueden tener un marcado impacto en otros aspectos de la vida.

Como lo señala Stromquist, si la subordinación tiene muchas facetas, también las tiene el empoderamiento, éste debe incluir los componentes cognitivos, psicológicos, políticos y económicos.

El componente cognitivo supone la comprensión de las condiciones de subordinación y sus causas en los niveles micro y macrosociales, la comprensión de patrones de comportamiento que crean dependencia, interdependencia y autonomía en la familia y en la sociedad en general, y adquirir un nuevo conocimiento que permita entender de manera diferente las relaciones de género. Implica conocer la sexualidad, derechos legales, etc. El componente psicológico incluye desarrollar sentimientos para mejorar la propia condición, autoestima, autoconfianza, etc. El componente económico es un refuerzo a los otros dos, la actividad productiva brinda cierto grado de autonomía financiera. El componente político supone habilidad para analizar el contexto, para organizar y movilizar cambios sociales.

Rowlands plantea que el empoderamiento es, en su núcleo, un conjunto de procesos psicológicos (autoimagen positiva, autoconocimiento, pensamiento crítico, autoconfianza, comprensión de las estructuras de poder, incluyendo la de género, etc.) que, cuando se desarrollan, capacitan a la persona o grupo para actuar e interactuar con su entorno de tal forma que incrementa su acceso al poder y su uso en varias formas. Este núcleo coincide con los elementos cognitivos y psicológicos que señala Stromquist.

Como en todo proceso, hay elementos personales y del entorno que son inhibidores o impulsores del empoderamiento, de los cuales demandará el tipo de acciones para el cambio que se realicen. Es un proceso que no es fijo sino que varía con el contexto y la experiencia de vida individual o grupal. El proceso de empoderamiento colectivo es equivalente al individual, los procesos centrales son, de manera general, similares en ambas dimensiones.

Rowlands sintetiza que el empoderamiento es un conjunto de procesos que pueden ser vistos en las dimensiones individual, colectiva y de relaciones cercanas, centrado alrededor del núcleo de desarrollo de la confianza, la autoestima, la identidad, el sentido de la capacidad individual o grupal para realizar acciones de cambio y la dignidad.

El empoderamiento es un asunto de género y no simplemente de las mujeres. Existe la necesidad de no sólo asumir el proceso con las mujeres sino también con los hombres, para reducir obstáculos y abrir las posibilidades de cambio en las relaciones de género. Desarticular la opresión, que es uno de los fines del empoderamiento, implica crear alternativas conjuntamente para enfrentar como género la problemática de género, de las relaciones de poder.

Las mujeres que están empoderadas para actuar y afrontar sus propias necesidades pueden contribuir potencialmente al desarrollo, no únicamente de ellas, sino también de la sociedad en general.

Para que un enfoque de empoderamiento sea efectivo necesita favorecer el desarrollo de los componentes señalados, y principalmente de los aspectos que Rowlands llama del núcleo (cognitivos y psicológicos). Requiere, por tanto, una metodología que favorezca el incremento de la autoestima y la confianza, que se base en el completo respeto hacia las mujeres involucradas, que les comunique que son tomadas en serio y que se tiene la plena certeza de que ellas tienen la capacidad de alcanzar grandes objetivos, incluyendo el hacerse cargo de sus propios procesos de empoderamiento.

La metodología requiere también involucrar activamente a las mujeres en el proceso para que sean capaces de planear y de asumir el liderazgo, para que se parta de sus agendas y prioridades, sin limitar sus opciones ni su acceso al poder, lo cual implica también cuestionar sus suposiciones sobre sí mismas, sobre sus deseos y capacidades para que puedan percibir sus limitaciones y sus potencialidades.

Otro elemento metodológico central es el análisis de los elementos impulsores y de los obstáculos para que sean incluidas estrategias y contenidos que minimicen las limitaciones y potencien los elementos impulsores.

Cuando el empoderamiento es definido con mayor precisión, tanto en los aspectos que constituyen el poder como en las especificidades del proceso, éste constituye una herramienta con mucho potencial para el análisis, la organización y planeación en materia de desarrollo.

Bibliografía:

LAGARDE, Marcela (1997). Claves para el poderío y la autonomía de las mujeres. Nicaragua. Puntos de Encuentro.

LAGARDE, Marcela s/f. La edad más densa de la vida de las mujeres. Costa Rica.

Elia Pérez Nasser (2001). "El empoderamiento como un proceso de desarrollo alternativo". En El desarrollo rural. Un camino desde las mujeres. GARCÍA A., Lourdes (Coord.). México, Red Nacional de Asesoras y Promotoras Rurales - Mujeres para el Diálogo- Equipo de Mujeres en Acción Solidaria.

Jo Rowlands (1997). "Empoderamiento y mujeres rurales en Honduras: Un modelo para el desarrollo". En Poder y empoderamiento de las mujeres. LEÓN, Magdalena (comp.) Bogotá: TM Editores-UN Facultad de Ciencias Humanas.

Nelly Stromquist (1997). "La búsqueda del empoderamiento: en qué puede contribuir el campo de la educación". En Poder y empoderamiento de las mujeres. LEÓN, Magdalena (comp.) Bogotá: TM Editores - UN Facultad de Ciencias Humanas.

El curso taller
*Equidad de género y no discriminación
en las relaciones laborales*
se terminó de imprimir en octubre de 2006, en
los talleres de Ediciones Corunda, S. A. de C. V.,
Tlaxcala 17, Del. Magdalena Contreras,
10500 México, D. F.
La edición constó de 300 ejemplares.

COMISIÓN DE **DERECHOS HUMANOS** DEL DISTRITO FEDERAL

Dirección Ejecutiva de Investigación y Desarrollo Institucional