



Equidad de Género: Una visión compartida

Dr. José Apolinar Zapata Aguilar, M.A.F. Elisa Cabrera Ignacio, L.A. Olga Libia Cruz Díaz
M.C. Carlos Alberto Cupul Rosado, M.A. Lucía Trinidad Pérez Cervera, M.C. Carlos Antonio Moo Novelo

Equidad de Género

Una visión compartida

Dr. José Apolinar Zapata Aguilar

M.A.F. Elisa Cabrera Ignacio

L.A. Olga Libia Cruz Díaz

M.C. Carlos Alberto Cupul Rosado

M.A. Lucía Trinidad Pérez Cervera

M.G.P.P. Carlos Antonio Moo Novelo

Revisión de contenido:

Dra. Karina González Herrera
Dra. Nayely Reyes Mendoza
Dr. José Enrique Sanchez Pacho

Diseño de portada y contraportada:

L.D.G. Ricardo Loría Díaz

Primera edición: 2019.

DR © UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA METROPOLITANA

Calle 111 No 315 entre 46 y 48 Col. Santa Rosa C.P. 97279

Mérida, Yucatán. Tel: 99 99 40 61 18 Ext.3109

www.utmetropolitana.edu.mx

Prohibida la reproducción total o parcial de esta obra, por cualquier medio sin permiso escrito del titular de los derechos.

Editado e impreso en Mérida, Yucatán, México.

ISBN: 978-607-97-3445-9

Hecho en México.

PRÓLOGO

Mucho se habla de la equidad de género, pero ¿qué significa realmente?, algunos lo interpretan como una defensa a los derechos del hombre y la mujer, otros le otorgan tintes liberalistas o distorsionan su verdadero significado. En este libro, se explican los antecedentes y su significado, el papel del género en el mercado laboral, la educación, en el área empresarial y el emprendimiento, así como en ámbito gubernamental y en las políticas públicas.

Partiendo de la definición que la equidad de género se refiere a los mismos derechos y obligaciones de hombres y mujeres, la historia nos ha demostrado que el hombre ha tenido un papel dominante sobre la mujer, sin embargo hay mujeres que a pesar de ello han destacado, y se les ha considerado adelantadas a su época porque aprendieron a defender sus ideas y principios en un mundo mayoritariamente masculino.

En México, la familia tradicional se compone del padre, como fuente proveedora, la madre, que por lo general se queda en casa, cuidando a los hijos y realizando las labores del hogar, pero este modelo se ha ido modificando, debido a la necesidad económica que viven las familias en la actualidad. La mujer, ha buscado fuentes de empleo, destacando muchas en su campo, pero a pesar de ello, si tienen familia, además deben seguir cuidando a los hijos y al hogar, duplicando de esta manera el trabajo a su cargo. El hombre por su parte, también está en búsqueda de la igualdad, no en la parte económica, sino en el aspecto social, ya que ellos también tienen derechos como padres y esposos, por ejemplo, el hecho de que se les brinde un permiso para estar con sus hijos recién nacidos.

Bajo mi perspectiva, la equidad de género sólo se puede lograr a través de la educación que se provee en el hogar, acciones tan pequeñas como la de una madre dándoles las mismas obligaciones a sus hijos, tanto hombres como mujeres, o un padre que se comprometa con las labores del hogar y al cuidado de los hijos, el ejemplo es la herramienta más poderosa que se puede tener para lograr una verdadera igualdad. Mujeres y hombres podrán salir a marchar para defender sus causas, sin embargo si los que toman las decisiones no tienen una mentalidad de equidad, el mundo no cambiará, en especial México, donde el “machismo” es símbolo de orgullo, y eso se ve reflejado en el número mayoritario de hombres en puestos clave. Pero como mencioné al principio, éste es mi punto de vista, por lo que recomiendo que lean este interesante libro donde explican a detalle el significado y los componentes de la equidad de género, para que cada uno se forme su propia opinión, así como hay hombres brillantes, también hay mujeres, que pueden revolucionar el mundo con sus ideas, siempre y cuando se les dé las oportunidades en todos los ámbitos: económico, político y social.

Erika Navarro López

Contenido

Índice de Tablas	6
Índice de Figuras	7
Equidad de Género	8
Capítulo 1 Antecedentes de la equidad de género	8
Equidad de Género	10
Contexto Internacional	12
Contexto Nacional	28
Contexto Estatal	47
Capítulo 2 Mercado laboral por género	65
Evolución del mercado laboral	65
Importancia del recurso humano en las empresas	68
Igualdad en el mercado laboral	74
Estadística en materia laboral en México	80
Capítulo 3 Equidad de género en la educación en México	103
La Educación	103
Acceso de la mujer a la educación	118
Capítulo 4 Participación de la mujer en el ámbito empresarial y el emprendimiento	128
Antecedentes del emprendimiento en las mujeres	128

Motivación de las mujeres para ser emprendedoras	136
Las mujeres empresarias en México	156
Desafíos y barreras a las que se enfrentan las mujeres empresarias	166
Capítulo 5 Equidad de género en el ámbito gubernamental y las políticas públicas.	175
La perspectiva de género en el gobierno.	175
Importancia de las políticas públicas con perspectiva de género.	192
Políticas públicas implementadas con equidad de género.	207
Referencias.	222

Índice de Tablas

Tabla 1 Distribución de la ocupación en Yucatán.....	92
Tabla 2 Principales cifras del sistema educativo nacional.....	114
Tabla 3 Tasa de asistencia escolar, entre los años 1994, 1998 y 2002, según género.....	115
Tabla 4 Tasa de asistencia entre pobres y no pobres en los años 1994, 1998 y 2002.....	116
Tabla 5 Evolución de la mujer en puestos gerenciales.....	157
Tabla 6 Propiedad de las unidades económicas con 100 o menos empleados por actividad económica en México.....	161

Índice de Figuras

Figura 1 Hombres y mujeres que laboran a nivel mundial.....	132
Figura 2 Participación femenina en puestos directivos a nivel mundial.....	151
Figura 3 Emprendedurismo en México por entidad federativa	159

Equidad de Género.

Capítulo 1 Antecedentes de la equidad de género.

El ser humano desde que nace posee un sexo, es hombre o mujer, no obstante, su género puede ser muy diverso dependiendo de sus expectativas, el entorno en el que crece, la influencia familiar y social, así como los factores que norman su conducta y preferencias sexuales. En general, se cree que para formar parte de una sociedad se deben respetar sus normas.

Para comprender el concepto de equidad y los términos relacionados resulta preciso retroceder en el tiempo para conocer cómo ha evolucionado este término. Desde la aparición del hombre sobre la tierra, su postura ha sido dominante en relación con la mujer, siendo el proveedor de alimentos y seguridad para la tribu, que con el paso del tiempo fue transformándose en una comunidad cada vez más grande en número de integrantes y extensión ocupada. La mujer fue relegada a una posición de sumisión y dependencia ante el hombre, quién no solo tomaba decisiones por ella, sino que esta no podía, ni debía manifestar una opinión contraria, ya que se consideraba insubordinación y era acreedora a un castigo corpóreo como evidencia para otras mujeres que intentaran hacer lo mismo. Lo anterior no sólo limitó la participación

de las mujeres en los grupos, sino que sus buenas ideas fueron desechadas y en algunos casos capitalizadas por los hombres.

La anatomía del cuerpo de la mujer le impidió participar en actividades de guerra y en aquellas en las que era necesaria la fortaleza física para cargar peso, como ocurría en la transportación de animales, materia vegetal para construir sus chozas, como la madera y más tarde los metales, así como en aquellas actividades de riesgo inminente, como por ejemplo la cacería, por el peligro natural que representaba enfrentar animales salvajes, por lo que nuevamente esta fue una actividad exclusiva del hombre en la que la mujer quedaba nuevamente relegada.

La mujer era considerada una figura detrás del hombre, más enfocada al cuidado de la descendencia. Lo que permite observar una clara diferencia de los roles en el núcleo familiar, que dejaba en una clara desventaja a la mujer reafirmando su dependencia hacia el hombre para sobrevivir y sujetarse a las decisiones que este tomara, independientemente si le beneficiaban o no.

Desde entonces se identifica una parcialidad marcada con tendencia a favorecer al hombre sobre la mujer, que se aprecia desde la cantidad y calidad de alimentos ingeridos por el hombre en comparación con la mujer, la posición que ocupaba en la tribu, hasta la toma de decisiones que podía poner en grave riesgo la integridad de la mujer y su supervivencia.

Se puede apreciar una falta de humanismo hacia la mujer, independientemente de su edad, aspecto físico, filiación cultural, hábitos, entre otros. Las mujeres eran consideradas herramientas de trabajo y de servicio, las cuales no recibían más recompensa que el formar parte de una tribu, obteniendo a través de esta el alimento y seguridad necesarios para enfrentar los riesgos de la naturaleza y la actuación del hombre.

Con el paso del tiempo la mujer fue concebida como complemento del varón, como medio para perpetuar la especie, pero sin que su opinión tuviera valor, su posición era irrelevante en la estructura social, y se visualizaba como un elemento necesario, pero al que no se le daba el crédito alguno ni la atención que merecía. El hombre terminaba decidiendo por ella, aún en contra de su voluntad.

Equidad de Género.

Si bien es cierto que la mujer ha ido ganando posiciones en el entorno social a lo largo de la historia, esta transformación no ha permeado tan fácilmente en la ideología masculina, comenzando por los países desarrollados y hasta llegar a aquellas comunidades con un gran arraigo ideológico. De acuerdo con Formichella (2010) “La palabra equidad proviene del latín *aequitas* que significa igual”.

La igualdad es definida como el acto proveer de los mismos derechos y obligaciones tanto a hombres como a mujeres, en los diferentes contextos en los que se desenvuelvan, entre los que destacan: la familia, la escuela, la religión, centros de trabajo entre otros, en busca de procurar un equilibrio en el bienestar ofrecido a cada ser humano, que privilegie la justicia y la rectitud, elementos fundamentales cuando se habla de equidad.

El género por su parte, es un conjunto de comportamientos aprendidos moldeados por el contexto en que habita el ser humano. La sociedad ha establecido una serie de conductas y actitudes que considera apropiadas para el hombre y para la mujer, mismas que provienen del aprendizaje. El concepto de género es más social que biológico, y es perfilado por la cultura del entorno en que se desenvuelve la persona.

Desde que el ser humano nace, el entorno trata de fomentar en él, una serie de comportamientos socialmente aceptables de acuerdo con su sexo, así como de reprimir otros que considera no deseables, un ejemplo en la mayoría de las sociedades en el caso de las mujeres, sería una postura sumisa frente a los hombres, así como un sentido de responsabilidad absoluta sobre los hijos, como educadoras, protectoras y orientadoras, liberando al varón su participación co-responsable.

En el caso de los varones, la masculinidad se asocia con el carácter y el uso de la fuerza física para defender su dignidad, por lo que el comportamiento agresivo del hombre se llega a considerar incluso parte de su naturaleza, y más que ser reprimido es estimulado por los actores del contexto en que se desenvuelve en la mayoría de las sociedades en el mundo. En sentido contrario, si el hombre adopta una postura frágil y débil contraria a los estereotipos que exige la cultura en la que se desenvuelve, puede ser considerado emocional y falta de carácter, atributo considerado exclusivo de la mujer.

Contexto Internacional

Según el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA, 2006), los aspectos importantes a ser observados en un determinado contexto en relación al orden de género son:

- a. Conductas y prácticas de hombres y mujeres. Dentro de éstas:
 - i. Las actividades que realizan hombres y mujeres diferencialmente, o sea la división genérica del trabajo.
 - ii. Relaciones de poder entre hombres y mujeres y al interior de cada género.

- iii. Patrones de toma de decisiones y negociación entre hombres y mujeres y al interior de cada género, en cada inserción institucional.
 - iv. Relaciones de cooperación, complementariedad, subordinación, opresión, dependencia, asimetría, conflicto, etc. (intra/inter genéricas).
 - v. Patrones de distribución, asignación y control de recursos materiales y simbólicos.
- b. Representaciones sociales de lo femenino y lo masculino en términos de debe ser:
- i. Modelos de feminidad y masculinidad.
 - ii. Estereotipos de género que incluyen características, espacios, actividades definidas como masculinas o femeninas.
 - iii. Valoraciones de lo femenino y lo masculino, diferenciales y desiguales que privilegian lo masculino, o utilización de lo masculino como norma para evaluar lo femenino.
 - iv. Identidades de género femeninas y masculinas de los sujetos y colectivos.

Por lo tanto, el género de un ser humano no queda determinado exclusivamente por su sexo, hombre o mujer, sino por

la cultura en la que se desarrolla, las personas con las que interactúa, las experiencias vividas y el impacto del entorno, que van modelando su comportamiento, deseos, actitudes, preferencias sexuales y religiosas.

Las actitudes y percepciones culturales con respecto a la igualdad de género han evolucionado considerablemente como consecuencia de estas intervenciones focalizadas y de los progresos realizados en la medición de los resultados. Esta evolución es fundamental en lo que respecta tanto a la sostenibilidad de la igualdad de género como a la comprensión, la implicación y el apoyo de la comunidad para su realización: sólo hay igualdad de género cuando las medidas aplicadas “de arriba abajo” se complementan plenamente con el apoyo recibido de “abajo arriba”. Ahora bien, en muchos países las actitudes y percepciones con respecto a la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer siguen siendo negativas y a menudo se invocan tradiciones, valores y prácticas culturales para mantener una situación de status quo (UNFPA, 2008).

La igualdad entre los seres humanos se encuentra vinculada con la libertad, misma que al ser vulnerada, da lugar a la discriminación, de las múltiples maneras en qué ésta se puede

presentar. Por lo que, solo aplicando la ley de manera justa, se estará fomentando la equidad y con esto se estará logrando la imparcialidad en el trato a los seres humanos.

De acuerdo con lo expuesto anteriormente, la mujer ha reportado una significativa desventaja a lo largo de la historia en materia de equidad, ya que ha sido sometida en la mayoría de las culturas, principalmente en aquellas con costumbres muy arraigadas, en donde el hombre mantiene el control y la mujer tiene poca o nula participación en la vida pública.

Por lo anteriormente expuesto, la comunidad internacional organizada ha concertado acuerdos que promueven la equidad de género, como un compromiso para permitir que los ciudadanos gocen de calidad de vida, independientemente de su sexo y género.

En el ámbito internacional algunos instrumentos a favor de la igualdad entre hombres y mujeres han sido:

- 1) Desde la formación de la ONU, la discriminación en función del sexo de las personas fue prohibida, el principio de igualdad entre hombres y mujeres quedó consagrado en la Carta de las Naciones Unidas de junio de 1945.
- 2) La Declaración Universal de los Derechos del Hombre (1948) también menciona el principio de igualdad y la prohibición de toda forma de discriminación basada en el

sexo, y establece el derecho de las personas a participar, en condiciones de igualdad, en la toma de decisiones políticas y acceder a las funciones de los asuntos políticos.

- 3) La Convención de los Derechos Políticos de las Mujeres (1954) propone poner en práctica el principio de la igualdad de derechos de hombres y mujeres, enunciado en la Carta de la Naciones Unidas.
- 4) La Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial (1965) propone una política encaminada a eliminar la discriminación racial en todas sus formas y a promover el entendimiento entre todas las razas.
- 5) En el Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos (1966) y en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966) los Estados Parte se comprometen a respetar y a garantizar a todos los individuos en su territorio y sujetos a su jurisdicción los derechos reconocidos en dichos instrumentos, sin distinción alguna de raza, idioma o sexo, nacionalidad, religión, lengua, opinión pública entre otras (Schalkwijk, 2015).

De acuerdo con UNFPA (Fondo de población de las Naciones Unidas) (2006) otros de los instrumentos a favor de la equidad de género a nivel internacional han sido los siguientes:

- 1) La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de Diciembre de 1979, es el principal instrumento jurídico relativo a los derechos de las mujeres como seres humanos. En dicha convención se reafirman los derechos humanos, fundamentados en el valor y la dignidad de la persona humana.
- 2) La declaración de Viena de 1993, destaca no solo a los individuos como sujetos de derechos en general, sino que se definen sujetos específicos, entendidos como minoritarios, sea por su edad, su sexo, edad, raza o religión. Reconoce el derecho que tiene la mujer del más alto nivel de salud física y mental, durante toda su vida y remarca la igualdad entre hombres y mujeres, así como la igualdad en el acceso a la educación en todos los niveles.
- 3) Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo (El Cairo 1994), entre sus objetivos buscó

lograr la igualdad entre el hombre y la mujer en materia política, a través de mecanismos que garanticen la participación de la mujer en todos los niveles del proceso político y de la vida pública, así como la eliminación de todas las prácticas discriminatorias en contra de la mujer, incluido el lugar de trabajo, así como las que afectan su acceso al crédito, a la propiedad y a los sistemas de seguridad social. Así como pedir medidas para eliminar todas las formas de explotación, abuso, acoso y violencia contra las mujeres, las adolescentes y las niñas. Así como la promulgación de leyes y la aplicación de programas y políticas que permitan a los empleados de ambos sexos armonizar sus responsabilidades familiares y laborales. En materia de equidad de género se reconoce que el hombre desempeña un papel clave para alcanzarla. Se explicita la necesidad de alentar a los hombres para que se responsabilicen de su comportamiento sexual y reproductivo y que asuman su función social y familiar.

- 4) IV Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing 1995), se reitera lo consensuado por los gobiernos en Viena (1993) y el Cairo (1994) en especial que los derechos de las mujeres y las niñas sean parte integral e indivisible de

los derechos humanos y que ésta constituye una condición para el logro de la justicia social, además de ser un requisito previo necesario y fundamental para el desarrollo y la paz. Buscando crear las condiciones necesarias para la potenciación del papel de la mujer en la sociedad y eliminar los obstáculos que dificultan la participación activa de la mujer en la sociedad en el proceso de adopción de decisiones en las esferas económica, social, cultural y política. Lo que supone el principio de que mujeres y hombres deben compartir el poder y las responsabilidades en el hogar, en el lugar de trabajo, y a un nivel más amplio, en la comunidad nacional e internacional. En esta conferencia se invita a los gobiernos, dirigentes sociales y religiosos, familias, representantes de los medios de comunicación, educadores y otros grupos pertinentes a promover activamente la igualdad y equidad entre los sexos, desarrollando y potenciado estrategias para cambiar actitudes negativas, discriminatorias para con las mujeres y las niñas.

- 5) Conferencias Regionales de la Mujer de América Latina y el Caribe, entre las que destacan el Consenso de Santiago (1997) donde por primera vez se invita a

formular y perfeccionar programas encaminados a proteger la salud y los derechos reproductivos y sexuales de las mujeres, así como promover la información, la educación, y los servicios adecuados de prevención y ayuda sobre salud sexual reproductiva para adolescentes, reconociendo que el embarazo en la adolescencia tiene efectos sociales y económicos. Por su parte, en el Consenso de Lima (2000) se hace un llamado a garantizar los derechos humanos de las mujeres, incluidos los derechos sexuales y reproductivos, prestando particular atención a todas las formas de violencia sobre la base del género y a sus causas incluida la reproducción de una cultura de violencia. Y finalmente el Consenso de México (2004), que pone énfasis en la dimensión étnico-racial y a la diversidad existente en la región. Se pide revisar e implementar la legislación que garantice el ejercicio responsable de los derechos sexuales y reproductivos y el acceso sin discriminación a los servicios de salud, incluida la salud sexual y reproductiva de conformidad con el Consenso de Lima.

- 6) Declaración del Milenio (Nueva York 2000), la Asamblea de las Naciones Unidas adoptó en el año 2000, la declaración del milenio que reiteró los siguientes valores:
- a. La Libertad: Los hombres y las mujeres tienen el derecho a vivir su vida y a criar a sus hijos con dignidad y libres de hambre y del temor a la violencia, la opresión o la injusticia. Donde la mejor forma de garantizar esos derechos es contar con gobiernos democráticos y participativos basados en la voluntad popular.
 - b. La igualdad: No debe negarse a ninguna persona, ni a ninguna nación la posibilidad de beneficiarse del desarrollo. Debe garantizarse la igualdad de derechos y oportunidades, tanto para hombres como para mujeres.

Los foros antes mencionados han permitido llevar a la mesa internacional, problemas particulares en materia de género que se presentan todos los días alrededor del mundo en diferentes contextos, identificando aquellos que se dan de manera recurrente y en simultáneo entre países, y aquellos que son particulares de determinadas naciones.

A partir de los problemas detectados se han propuesto magnificas ideas, en las que se ha buscado el compromiso de los gobiernos alrededor del mundo, para que estos diseñen e implementen políticas públicas encaminadas a resolver cada uno de los problemas detectados en materia de equidad de género.

Dado que se ha observado que el sexo que presenta mayores desventajas en materia económica, laboral, académica, social y cultural, es el femenino, gran parte de los esfuerzos acordados en los foros internacionales en materia de equidad de género, han sido con la finalidad de igualar las acciones de bienestar entre hombres y mujeres, de los diferentes países que participan en dichos encuentros.

La ONU (Organización de las Naciones Unidas) (2007) creó dos entidades dedicadas exclusivamente a las cuestiones relacionadas con la mujer, fueron el UNIFEM y el INSTRAW.

a. Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM) se nutre de contribuciones voluntarias y proporciona apoyo financiero y asistencia técnica a programas innovadores que promueven los derechos humanos de la mujer, su independencia económica, política, y la igualdad entre sexos. El UNIFEM trabaja principalmente en tres esferas: el fortalecimiento de la capacidad económica de la mujer como empresaria y

productora, el aumento de su participación en la gestión pública, el liderazgo y la adopción de decisiones; y la promoción de los derechos humanos de la mujer para hacer que el desarrollo sea más equitativo.

- b. Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación para la Promoción de la Mujer (INSTRAW) realiza investigaciones e imparte capacitación utilizando las nuevas tecnologías de la información y la comunicación para contribuir al adelanto de la mujer e impulsar su acceso a la sociedad de la información.

Para el año 2010 con la reestructuración de las Naciones Unidas se fusionó la UNIFEM con el INSTRAW para crear una nueva organización denominada ONU Mujeres, a la que se incorporó la División para el Adelanto de la Mujer (DAW) y la Oficina de la Asesora Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer (OSAGI). ONU mujeres comenzó a operar en el año 2011.

Resulta satisfactorio observar como el trabajo comprometido de algunos países los ha llevado a implementar acciones específicas a favor de la equidad de género, y con base en su éxito estas acciones están siendo replicadas por otros países en busca de resultados similares, en diversas esferas, tal es el caso de la inclusión de mujeres en deportes como el futbol, que en el pasado

era considerado un deporte exclusivo de hombres, y hoy, existe un mundial femenino, que aunque no tiene los niveles de audiencia que tiene el mundial varonil, cada vez va teniendo mayor presencia, y más países van creando sus selecciones femeniles, siendo estas cada vez más competitivas.

En el ámbito laboral, se observa una mayor presencia femenina en puestos de mandos medios y directivos que hace 40 años, lo que reivindica a la mujer en el campo laboral, permitiendo valorar su talento y capacidad para dirigir grupos de trabajo y ser líder en un medio tradicionalmente encabezado por hombres.

En el ámbito político se observa la presencia de un mayor número de mujeres en la administración pública del mundo, ocupando cargos de comisarias, regidoras, presidentas municipales, gobernadoras, diputadas, senadoras, e incluso canciller de su país como es el caso de Angela Merkel en Alemania.

Otro dato significativo abordado en los foros mundiales es la responsabilidad de la familia, ya que la crianza de los hijos tradicionalmente ha quedado en manos de la mujer, cuando debería ser un trabajo compartido entre el padre y la madre, debido al número de horas que conlleva la crianza de los hijos, la atención del hogar y la administración eficiente de los recursos para mantener a la familia.

Esto ha dado lugar a que incluso los hijos reclamen en ocasiones a la madre el distanciamiento del hogar por tener que trabajar, creando en ella un sentido de culpa por no poder dedicar a la familia el tiempo que le reclaman. Cuando el padre de familia también debería participar en tareas domésticas como es la limpieza de la casa para permitir a la madre dedicar tiempo de calidad a sus hijos.

Resulta relevante mencionar, la importancia que se le ha dado a crear programas a favor de la salud reproductiva de la mujer en diferentes países, que contemplan acciones que le permitan a esta, decidir sobre su sexualidad, así como prevenir enfermedades como el cáncer, que con atención temprana, se podrían salvar muchas vidas y reducir el costo de la salud pública, que incluye los procesos de recuperación de los ciudadanas que ya tienen la enfermedad. Este tipo de programas han permitido a los gobiernos trabajar en políticas públicas enfocadas a la prevención de una variedad de enfermedades que afectan tanto a la mujer como al hombre, ya que la equidad contempla a ambos sexos.

Las políticas públicas en materia de equidad de género que implementan los países no solo les permiten cumplir con los compromisos adquiridos en los foros internacionales, sino que dan a las autoridades de los países la oportunidad de cumplir con la ciudadanía que los eligió, sentando las bases para crear

condiciones para que las personas aspiren a una mejor calidad de vida en términos de los espacios en los que habitan, el acceso a los servicios de salud, seguridad pública, educación, entre otros.

La equidad de género busca la igualdad entre los seres humanos, en especial aquellos que se encuentran en desventaja, como las mujeres y las personas que poseen algún tipo de discapacidad sea esta: motriz, auditiva, visual o intelectual, ya que por sus condiciones no solamente son candidatos a recibir un trato desigual, independientemente de su género.

Otro de los aspectos en materia de equidad de género que han cobrado gran relevancia en los últimos años es la violencia de género, que contempla la explotación, abuso, acoso y violencia principalmente contra las mujeres, dado el incremento de feminicidios en el mundo, y de manera particular en México. Lo anterior ha motivado a la creación en las Naciones Unidas del fondo de apoyo a las acciones a favor de la eliminación de la violencia contra la mujer.

De acuerdo con ONU (2007) Al establecer el fondo, la Asamblea General destacó que la eliminación de la violencia contra la mujer es clave para acelerar la implementación de la Declaración y plataforma de Acción de Beijing de 1995. El fondo es el único mecanismo multilateral de recursos que

brinda apoyo a iniciativas locales, nacionales y regionales destinadas a combatir la violencia.

Desde que comenzó sus actividades en 1997, el Fondo ha distribuido cerca de US\$ 13 millones de dólares a 226 programas innovadores que tratan temas de violencia contra la mujer en más de 100 países. Llamando la atención sobre los derechos de las mujeres se ha logrado:

- Vincular activistas y defensores de todas partes del mundo.
- Demostrar como innovadores proyectos pueden impactar sobre las leyes, las políticas y las actitudes.
- Ayuda a romper el muro del silencio, llevando el tema a las agendas públicas en todo el mundo.

La violencia de género se ha ido agudizando a nivel mundial, en la medida que la población se encuentra desinformada, se incrementan los problemas económicos, políticos y sociales, aumenta la corrupción, predomina una cultura de violencia, y los mecanismos de seguridad pública de los gobiernos se vuelven laxos e incapaces de dar solución a las problemáticas existentes.

Contexto Nacional.

En México, la equidad de género se ha convertido en un tema prioritario para la agenda nacional, dado los enormes índices de violencia que vive el país, principalmente contra las mujeres, en un tema que ha generado expectativa a nivel internacional, como son los feminicidios ocurridos en distintas entidades de la República Mexicana, en los que una gran cantidad de mujeres han sido asesinadas de manera violenta, vulnerando la seguridad e integridad del sexo femenino.

En México, más de la mitad de población son mujeres, lo que hace aún más urgente la necesidad de crear mecanismos que protejan la integridad de las féminas en sus diferentes edades, buscando en todo momento un equilibrio en oportunidades y espacios con el hombre, que estimulen su desarrollo integral en los diferentes ámbitos en que se desenvuelven.

La cultura en México es amplia y diversa, pues conlleva a creencias, actitudes y costumbres muy marcadas en las diferentes zonas geográficas del país, no obstante, sigue siendo de manera general conservadora, comparada con otras culturas del mundo. El patriarcado es aún una práctica muy común en muchas comunidades del país, donde el padre juega el rol de protector y proveedor de satisfactores al que los hijos deben estar sometidos, tanto varones como mujeres. En el caso particular de las mujeres,

estas suelen someterse a un padre al que buscan agradar en todo momento, posteriormente a una pareja o marido, quien asume el rol dominante en la relación de pareja.

Por su parte, en el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018 del Gobierno Federal Mexicano, contempla como tercera estrategia transversal: la perspectiva de género, de la cual se desprende el Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las mujeres (PROIGUALDAD), en la que las dependencias de gobierno federal, estatal y municipal, se comprometen a implementar acciones concretas para acabar con las brechas de desigualdad entre hombres y mujeres en el país.

De acuerdo con el DOF (Diario Oficial de la Federación) (2013) alcanzar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, y erradicar la violencia contra las mujeres en la sociedad mexicana, exige transformar a profundidad, estructuralmente, las diversas formas de relaciones de género imperantes que generan desigualdades entre mujeres y hombres, y reconocer que la población femenina tiene los mismos derechos que los varones, lo cual impide que se les margine, discrimine, segregue, excluya o violente. El cambio que está impulsando el Gobierno de la República con la transversalidad del género en la planeación y programación nacional y en las políticas que competen a cada sector, se centra en reconocer que el Estado Mexicano, esto es el

poder ejecutivo, legislativo y judicial, en coordinación y armonía tiene que garantizar el pleno cumplimiento de los derechos de las mujeres, compromiso que adquirió México a nivel internacional en las distintas convenciones que ha suscrito (CEDAW, Belem do Pará) y que manda a los tres poderes, tanto federales, como estatales y municipales a comprometer un cambio a fondo, donde los derechos de las mujeres sean respetados y donde el sexismo y la discriminación no sean permitidos. En este contexto, los seis objetivos transversales que contiene PROIGUALDAD y que se vinculan con las cinco metas del PND son los siguientes:

Objetivo transversal 1: Alcanzar la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres, y propiciar un cambio cultural respetuoso de los derechos de las mujeres.

Estrategia 1: Armonizar la legislación nacional con las convenciones y tratados internacionales de derechos humanos de las mujeres, de acuerdo con el Artículo 1 Constitucional.

Estrategia 2: Promover acciones afirmativas para garantizar el ejercicio de los derechos de las mujeres y evitar la discriminación de género.

Estrategia 3: Promover el liderazgo y participación significativa de las mujeres en cargos y puestos de toma de decisiones.

Estrategia 4: Fomentar la construcción de la ciudadanía de las mujeres y el ejercicio pleno de sus derechos políticos.

Estrategia 5: Promover valores que contribuyan al cambio social y cultural en favor de la igualdad y el respeto de los derechos humanos.

Objetivo transversal 2: Prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra mujeres y niñas, y garantizarles acceso a una justicia efectiva.

Estrategia 1: Incrementar, promover y fortalecer la prevención integral y eficaz de la violencia contra mujeres y niñas.

Estrategia 2: Promover conductas y prácticas no violentas, respeto a las mujeres y resolución pacífica de conflictos en escuelas y familias.

Estrategia 3: Fortalecer los servicios de atención a las mujeres y niñas en todo tipo y modalidades de violencia.

Estrategia 4: Garantizar una vida libre de violencia a mujeres, niñas, indígenas, discapacitadas, migrantes internas, transmigrantes y jornaleras.

Estrategia 5: Garantizar la justicia efectiva, sensible al género con debida diligencia sin discriminación a mujeres y niñas.

Objetivo transversal 3: Promover el acceso de las mujeres al trabajo remunerado, empleo decente y recursos productivos, en un marco de igualdad.

Estrategia 1: Incrementar la participación de las mujeres en el trabajo remunerado.

Estrategia 2: Promover el acceso de las mujeres al empleo decente.

Estrategia 3: Realizar las reformas necesarias al marco legal y regulatorio para facilitar el acceso de las mujeres al financiamiento productivo.

Estrategia 4: Promover el acceso de las mujeres a la propiedad de la tierra, agua, tecnología e información de mercados, para fines productivos.

Estrategia 5: Impulsar políticas que favorezcan la corresponsabilidad entre Estado, empresas y los y las trabajadoras para desarrollar servicios de cuidado.

Estrategia 6: Reconocer los derechos laborales de las personas que realizan trabajo doméstico remunerado.

Estrategia 7: Impulsar políticas que compensen a las mujeres en relación al trabajo doméstico no remunerado y de cuidado que realizan en los hogares.

Objetivo transversal 4: Fortalecer las capacidades de las mujeres para participar activamente en el desarrollo social y alcanzar el bienestar.

Estrategia 1: Fortalecer el desarrollo de capacidades en los hogares con jefatura femenina para mejorar sus condiciones de salud, vivienda e ingresos.

Estrategia 2: Impulsar el acceso de las mujeres a los servicios de cuidado a la salud en todo el ciclo de vida.

Estrategia 3: Fortalecer el acceso de las mujeres a la propiedad de la vivienda.

Estrategia 4: Desarrollar acciones afirmativas para las mujeres en todos los niveles del sistema educativo, áreas del conocimiento e investigación.

Estrategia 5: Fortalecer las actividades artísticas, culturales y deportivas con acciones afirmativas hacia las mujeres y niñas.

Estrategia 6: Fortalecer las capacidades de mujeres residentes en municipios de la cruzada contra el hambre.

Estrategia 7: Impulsar acciones afirmativas para adultas mayores.

Objetivo transversal 5: Generar entornos seguros y amigables de convivencia familiar y social, actividades de tiempo libre y movilidad segura para las mujeres y las niñas.

Estrategia 1: Incorporar el género y la participación de las mujeres en la política de seguridad pública, prevención de la violencia y la delincuencia.

Estrategia 2: Incorporar el género en la detección y disminución de riesgos, la atención a emergencias y la reconstrucción de desastres naturales y antropogénicos.

Estrategia 3: Promover la movilidad segura de las mujeres y niñas estimulando las mejoras al entorno y el transporte.

Estrategia 4: Promover construcciones y adecuaciones del espacio público garantizando la seguridad de las mujeres, la conveniencia familiar y la recreación.

Estrategia 5: Incorporar la perspectiva de género en las políticas ambientales y de sustentabilidad, incluyendo el marco jurídico en materia ambiental.

Objetivo transversal 6: Incorporar las políticas de igualdad de género en los tres órdenes de gobierno y fortalecer su institucionalización en la cultura organizacional.

Estrategia 1: Monitorear y evaluar el avance en la armonización legislativa a favor de la igualdad de género.

Estrategia 2: Promover la igualdad de género en las oportunidades y resultados de la democracia y el desarrollo político.

Estrategia 3: Orientar y promover la integración de la igualdad de género en el diseño, ejecución y evaluación de las políticas públicas.

Estrategia 4: Orientar y promover la institucionalización de las políticas de igualdad en los tres órdenes de gobierno.

Estrategia 5: Orientar y promover las capacidades institucionales para cumplir con la Política Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Estrategia 6 Fortalecer el funcionamiento del Sistema Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Estrategia 7: Promover y dirigir el cambio organizacional a favor de la igualdad y la no discriminación de género.

Las estrategias antes mencionadas han permitido alcanzar los objetivos transversales propuestos de manera gradual, creándose en los tres niveles gobierno instituciones públicas encargadas de dar seguimiento a las acciones de igualdad de género entre hombres y mujeres, como es el caso del Instituto Nacional de las Mujeres a nivel federal, el Instituto para la Equidad

de Género en Yucatán para el Estado de Yucatán y el Instituto Municipal de la Mujer para el municipio de Mérida.

Resulta prudente mencionar que hoy en día se usa el término igualdad en sustitución de equidad, por ser más incluyente y equilibrado, en el que hombres y mujeres tengan los mismos derechos y oportunidades y puedan ser valorados de acuerdo a sus talentos y habilidades, y no por su sexo.

Hoy más que nunca la sociedad civil en México se muestra participativa y convencida de la imperiosa necesidad de cambiar el esquema de vida tradicional que ha prevalecido por décadas, por uno más igualitario tanto para hombres como para mujeres, en donde impere la reciprocidad en el hogar, toda vez que en el pasado, tareas como la crianza de los hijos, era una actividad exclusiva de la mujer, dispensando al hombre para cooperar con las tareas del hogar y la atención de los hijos, haciéndolo perezoso e inútil en algunos casos, en tareas que no le restan autoridad, ni virilidad y que si fomentan una distribución justa del trabajo en casa.

En el pasado, las madres e hijas de familia eran las responsables de la alimentación y del aseo del hogar, impidiéndoles a los hombres realizar estas actividades domésticas por considerar que no correspondían a su sexo, generándose una sobrecarga de trabajo para la mujer.

Por su parte, el hombre al verse relegado, poco a poco va participando menos en las tareas de la casa, haciéndose incluso dependiente de la mujer, al grado de no saber preparar ni sus propios alimentos en la mayoría de los casos, lo que lo hace incapaz de poder alimentar a otras personas como sus hijos.

Y en cuanto a la atención de los hijos, el problema se agrava, debido a que por no saber cómo alimentarlos, o asearlos, poco a poco dichas tareas las termina haciendo la mujer, además de sus obligaciones laborales si es que trabaja.

Esta es la realidad que se vive en materia de igualdad en México en el ámbito familiar, lo que ha motivado a las autoridades a crear campañas de concientización social a través de medios masivos, enfocadas a inculcar en el ciudadano la corresponsabilidad de la educación y atención de los hijos, en las que tanto el padre como la madre deben ser competentes para satisfacer las necesidades de sus hijos, y deben dedicar tiempo de calidad en el que se fomenten valores, entre ellos la igualdad.

La igualdad conlleva a la realización de tareas compartidas en las que el sexo de las personas no se convierte en un impedimento, al contrario, permite distinguir los talentos de los seres humanos, más allá de su género. Por lo que, si los niños y niñas se ven entre sí como iguales será mucho más fácil

implementar políticas públicas que promuevan la equidad de género.

La incorporación de la mujer al campo laboral, con perspectiva de género, ha permitido que un mayor número de féminas tenga acceso a puestos de trabajo que antes eran exclusivos de los hombres, como es el caso de mujeres: policía, choferes, albañiles, seguridad privada entre otros, siempre que su fortaleza física sea la apropiada para desempeñar dichas tareas.

En México, el ingreso salarial que percibe una mujer, es relativamente inferior a lo que cobra un hombre, por realizar un mismo trabajo, por lo que aún se tiene que seguir trabajando para cambiar los esquemas que no permiten evaluar a las personas por sus capacidades antes que por su sexo.

Para la mujer el incursionar al campo laboral ha representado un gran reto, por qué en la medida que escala niveles jerárquicos en las entidades en que labora, las responsabilidades y el tiempo dedicado a ellas aumenta, esto le ha generado una serie de costos que ha tenido que pagar cómo son: la soltería, el tener hijos después de los cuarenta años, rupturas matrimoniales, entre otros. Esto no ha sido un impedimento para avanzar en materia de desarrollo profesional, hoy por hoy en el sector privado, hay más mujeres en puestos de mandos medios y directivos, y que decir en el sector público, hoy se observa la presencia de una mayor

cantidad de féminas ostentando cargos públicos de alto nivel: directoras, alcaldesas, gobernadoras, senadoras entre otros cargos relevantes para la ciudadanía.

Con respecto a la seguridad, la mujer es más vulnerable a la violencia que el hombre, quién por naturaleza suele defenderse con notable ventaja, razón por la cual se trabaja al interior de las instituciones públicas de equidad de género de los tres niveles de gobierno, en la implementación de mecanismos que capaciten a las féminas para defenderse ante una inminente amenaza que vulnere su integridad, denuncien actos de corrupción, violencia física y psicológica al interior de sus hogares y centros de trabajo, y conozcan a donde dirigirse en caso de ser víctimas de violencia.

Es preciso comentar que las instituciones promotoras de la equidad de género de los tres niveles de gobierno atienden las demandas de los dos sexos, de lo contrario no se podría hablar de igualdad, no obstante, el sexo femenino es el que acude con mayor frecuencia a solicitar orientación e información.

La apertura de guarderías en todo el país con subsidio del gobierno federal, ha dado oportunidad a la mujer de laborar sin tener el pendiente de donde dejará a sus hijos, ya que estos recintos se especializan en el cuidado de los infantes en horarios paralelos a los horarios de trabajo de las mamás. Lo que permite a las madres trabajadoras dejar a sus hijos por la mañana con la

confianza que serán bien atendidos durante el día e ir por ellos por las tardes al salir de sus centros de trabajo. Las guarderías suelen encontrarse equipadas para atender las necesidades de alimentación, cuidado, y estimulación del aprendizaje en los niños como antesala al kínder.

Las escuelas de tiempo completo en México se han convertido en otra importante iniciativa que contribuye a la igualdad de género, ya que los niños permanecen más horas en la escuela realizando actividades académicas, culturales y deportivas, lo que contribuye a su desarrollo integral. Por su parte, los padres y madres de familia disponen de un horario más amplio para laborar con la tranquilidad que sus hijos estarán ocupando su tiempo productivamente bajo la supervisión de sus profesores.

Otro de los avances importantes en materia de igualdad de género en el país es la licencia de paternidad que permite a los padres de recién nacidos disfrutar de cinco días hábiles con goce de sueldo, como apoyo para sus cónyuges en la atención del bebé que acaba de nacer. Antes de esta iniciativa de acuerdo con la Ley, únicamente la mujer contaba con 45 días anteriores al alumbramiento y 45 días posteriores, necesarios para su restablecimiento.

La atención del recién nacido suele ser muy delicada en los primeros días debido a que la madre se encuentra convaleciente en

algunos casos, y atendiendo a que la igualdad conlleva corresponsabilidad tanto del padre como la madre, la licencia de paternidad, compromete al varón a ayudar a la mamá de su hijo en el cuidado y manejo del mismo, toda vez que un nacimiento implica nuevas responsabilidades relacionadas con el infante.

Acciones como la licencia de paternidad buscan estimular la responsabilidad de los padres hacia sus hijos, haciendo a un lado el comportamiento tradicional de que el cuidado del bebé es exclusivo de la madre. El padre es figura eje en la familia ya que además de ser proveedor de satisfactores, también es formador en valores, al igual que la madre, por lo que su interacción con el hijo resulta fundamental desde su nacimiento, además de ser un apoyo físico para la madre. En el pasado, la madre a pesar de su estado de salud se encargaba de la atención del bebé, por qué el varón salía a trabajar y muy pocas veces se involucraba con la alimentación y el cuidado del recién nacido. Hoy en día con esta iniciativa se busca que los papás tengan una mayor participación en el cuidado de los hijos, y se vaya creando una cultura de responsabilidad compartida, basada en la igualdad.

En materia de salud, existen hoy en día más campañas de salud preventiva tanto para la mujer y como para el hombre que en el pasado, en las que se busca concientizar a la población de la importancia de la prevención ante la corrección, donde se invita a

las féminas principalmente a explorarse con regularidad en busca de posibles mal formaciones que puedan indicar la presencia de una enfermedad, como es el caso de cáncer de mama. A esta iniciativa se han sumado una gran cantidad de figuras públicas de orden nacional y local con reconocimiento social para apoyar estos ejercicios de prevención en los que se busca educar a la población en el cuidado y preservación de su salud.

En el caso de los hombres, las campañas de prevención de cáncer de próstata también han buscado crear conciencia entre la población masculina de la importancia de la observación en su cuerpo, para anticiparse a posibles afecciones que pudieran representar un riesgo de salud a mediano y corto plazo. Culturalmente, la exploración no es una práctica masculina aceptada, no obstante es necesaria después de los cuarenta años cuando se incrementan las posibilidades de cáncer en el hombre.

La prevención es un ejercicio de anticipación para mejorar, que cuando se convierte en un hábito no solo salva vidas sino que tiene un efecto multiplicador entre todas las personas a las que sirve de ejemplo, ya que las personas son responsables de su salud, que más tarde se convierte en bienestar para ellos y sus familias. La igualdad de género también conlleva a educar para transformar, en este caso a cambiar mentalidades para mejorar resultados de vida, la prevención evita enfermedades que terminan

agotando los recursos de las personas y de sus familias, y se convierten en una pesada carga para el Estado por el costo que implican, ya que las enfermedades degenerativas por ejemplo, reclaman una mayor cantidad de medicamentos y tratamientos que las enfermedades comunes, que podrían prolongarse incluso por años sin que exista una cura definitiva para dichos padecimientos.

La salud es clave para cualquier ser humano, ya que sin ella se carece de posibilidades de sobrevivir y de hacer, una persona sin salud se imposibilita para trabajar, para convivir, para aportar recursos a la familia e incluso para alimentarse, convirtiéndose en una carga en ocasiones para sus seres queridos, mismos que tienden a sacrificar recursos de otras necesidades para atender los requerimientos de sus enfermos.

La igualdad de género, evoca las mismas oportunidades para hombres y mujeres, pero también el mismo grado de responsabilidad en las decisiones tomadas, por lo que ni hombres ni mujeres deben sentir diferencia entre las obligaciones que representa ser jefe o jefa de familia, en los casos que alguna figura padre o madre llegue a faltar.

La igualdad de género va más allá de estrategias efectivas para procurar la justicia entre hombres y mujeres, sino que es un ejercicio de renovación de formas de pensar y actuar, hábitos y prácticas de vida, que se deben inculcar en los ciudadanos desde

su formación inicial, y que se debe alimentar a lo largo de su vida, con ejemplos que deben aprenderse desde casa, reforzarse en la escuela y madurarse en la vida personal y profesional.

México reclama hoy día ciudadanos comprometidos con su país, pero sobre todo con ellos mismos, en los que su actuación sea pensando en lo importante que es tomar buenas decisiones, donde la discriminación y la corrupción sean temas del pasado e impere el respeto por la ciudadanía y el espacio individual de las personas, independientemente de su afiliación religiosa, social y/o partidista.

Algunas acciones como la violencia y el abuso continúan siendo prácticas comunes en algunas familias, no obstante, el ciudadano promedio poco a poco va informándose de sus derechos y suele compartirlos con sus vecinos y familiares, intentando erradicar actos contrarios a la igualdad de género.

Afortunadamente la educación básica que hoy se ofrece es con perspectiva de género, lo que significa que desde el interior de las aulas, los niños y niñas conocen sus derechos, pero también sus obligaciones y las penalizaciones que implica su incumplimiento.

La igualdad de género como práctica de vida se debe alimentar desde el interior del hogar, con el ejemplo que da tanto el padre como la madre y la manera en cómo se tratan los problemas que surgen y se resuelven. Si los padres hacen trampa, los hijos lo

observarán como algo normal y permitido, entonces será más difícil inculcar valores como lo es la igualdad. No obstante, si al interior del hogar se practica la justicia, será mucho más fácil inculcar la equidad, por tratarse de un código de conducta personal, que determina que todos somos iguales independientemente del género.

Todas las personas tienen derechos y obligaciones ante la ley, siempre que no incurran en delitos que los hagan merecedores a perder su libertad, pero aún en esas condiciones, sus derechos humanos siguen vigentes. Por lo que, la igualdad de género se encuentra estrechamente vinculada con la práctica permanente de buenos hábitos ciudadanos, basados en el absoluto respeto a la vida humana independientemente del sexo de las personas.

Desafortunadamente cuando lo que se enseña en las aulas, no se practica en casa, termina siendo letra muerta, y resulta complicado transformar voluntades con conductas arraigadas equivocadas. Por lo tanto, será la misma sociedad la que deberá colaborar transformándose desde su interior y convirtiéndose en una celosa vigilante de las buenas prácticas en materia de perspectiva de género en los diferentes contextos en que interactúen los seres humanos.

La igualdad de género debe ser promovida en primer término por la familia, formando parte de la educación de las niñas y

niños, debe ser practicada en los centros escolares de manera permanente por las profesoras y profesores, por el personal administrativo y directivo y todas las figuras involucradas con la formación de los estudiantes, de igual manera en los centros de trabajo entre personas de los diferentes niveles jerárquicos que conforman la empresa.

En los servicios públicos ofrecidos, para que cada ciudadano reciba la misma atención e información que requiere independientemente de su género. La igualdad debe prevalecer en la dinámica social cotidiana para que donde quiera que vayamos, tengamos la certeza que recibiremos un trato justo e igualitario.

Si se logra esta interacción humana, cimentada en una comunicación asertiva, se espera que la calidad de vida de la población mejore, ya que se tendrán ciudadanos más satisfechos y sabedores de sus derechos y obligaciones, comprometidos con las nuevas generaciones, pero sobre todo con una cultura basada en el respeto por la vida y por los seres humanos con los que cohabita todos los días, y de los que depende de diferentes maneras, cuando tiene que alimentarse, transportarse o laborar para llevar el sustento al hogar.

Los medios de comunicación han jugado un papel estelar en los procesos de transformación de la sociedad, toda vez que cada día más personas tienen acceso a información a través de

diferentes medios electrónicos como son los teléfonos inteligentes y las computadoras, además de los medios masivos tradicionales como la prensa, la radio y la televisión.

Por lo que, todo lo que se difunda de manera masiva a través de los medios digitales y tradicionales, se convierte en información de dominio público en cuestión de segundos, bueno sería que prácticas igualitarias se difundan con frecuencia para ir creando una cultura equitativa en todos los ámbitos de la vida humana. De esta manera la igualdad se convertiría en una práctica cotidiana y las nuevas generaciones podrían incorporarla a sus convicciones y hacerla suya.

Contexto Estatal.

En Yucatán la tarea no ha sido tan sencilla, debido a que es un Estado de gran arraigo, con tradiciones marcadas y costumbres que se conservan por generaciones. El yucateco es una persona amistosa y cordial, pero muy respetuosa de sus formas de vida, que en ocasiones le impiden cambiar hábitos con facilidad, la figura materna es clave en toda familia y se le respeta ampliamente, no obstante aún guarda actitudes de sumisión ante el jefe de familia, quien en ocasiones adopta una posición relajada ante las obligaciones familiares. Lo anterior atiende a prácticas erróneas mal dirigidas culturalmente, en los que la sociedad ve con buenos ojos

el hecho que los hombres beban alcohol al final de la jornada semanal, es decir los sábados, después de que cobran su paga.

Esta es una práctica común entre los varones yucatecos, se asocia con hombría y dominio de la familia, alentado incluso por las mujeres de la casa como son las madres, hermanas e incluso parejas sentimentales del hombre.

Esta práctica genera tres problemas, dos a corto plazo y uno a largo plazo. El primer problema a corto plazo se relaciona directamente con el uso del recurso económico que el varón gasta en alcohol y que se necesita para alimentar a la familia, para vestirla y procurar su salud.

Esto obliga a las madres de familia a tener que abandonar el hogar para ir a buscar el sustento, trabajando como servicio doméstico o como empleadas u obreras en el mejor de los casos.

Esto conlleva a que la madre de familia tenga que dejar el hogar por unas horas para ir trabajar, y con lo que percibe de ingreso, pueda llevar lo mínimo necesario a su familia para que subsista.

El segundo problema a corto plazo se relaciona con la agresividad que provoca el alcohol en el hombre, que si bien es aprobado socialmente por considerarlo parte de su virilidad, al estar bajo el efecto del alcohol muchos varones pierden el control de sus actos, y dañan a sus familias física y psicológicamente.

De igual forma el hombre alcoholizado suele ser más violento al llegar a su casa, lo que lo hace provocar conflictos con su pareja, hijas e hijos, quienes esperan el ingreso semanal para alimentarse y cubrir sus gastos, que en ocasiones no llega al hogar. Además del constante miedo en qué viven las esposas, hijas e hijos, sobre el estado en que llegará el padre al hogar y cómo reaccionará ante la demanda y necesidades de la familia.

Esto permite observar como la cultura suele ser determinante en el comportamiento de los seres humanos, toda vez que moldean las formas de vida de los seres humanos. Estos comportamientos desafortunadamente se convierten en patrones de conducta para las hijas e hijos, que los ven como algo normal y los replican en su futuro personal, convirtiéndose en una cadena de malas decisiones y un mal ejemplo para las siguientes generaciones.

La violencia de género es un problema que seca al ser humano por dentro, en donde el sexo que somete sin darse cuenta lo único que comunica es una baja autoestima y una enorme incapacidad de aceptación de sí mismo y de sus errores que no sabe o se niega a corregir y que intenta justificar menospreciando a la parte sometida.

Desafortunadamente estas prácticas opuestas a la igualdad de género se transmiten de generación en generación, siendo

compleja la ruptura de esta cadena principalmente en comunidades en las que la gente no tiene acceso a una educación, es decir, no posee escolaridad alguna o bien esta es mínima, y no recibe capacitación para comprender la relevancia de la equidad entre hombres y mujeres.

El tercer problema a largo plazo se relaciona con la pérdida gradual de la salud, derivada de un constante consumo de alcohol a lo largo de la vida del hombre que acostumbra beber cuando menos una vez a la semana, los fines de semana por ejemplo. La pérdida de la salud, genera al hogar gastos no previstos relacionados con tratamientos para aminorar los efectos de las enfermedades provocadas por el consumo constante de alcohol, además de elevar el gasto para el Estado, debido a que las personas enfermas, dejan de ser económicamente activas y empiezan a consumir más recursos económicos a través de las unidades de salud en servicios de atención médica y medicinas.

La presencia del alcohol en el hogar destruye lentamente a la familia, provocando la desintegración de la misma, y que los hijos salgan huyendo de la casa y se dirijan a otros espacios en ocasiones equivocados, en los cuales proliferan los vicios, convirtiéndose en el blanco perfecto para ser reclutados por la delincuencia organizada.

Los efectos del alcohol en la familia no son visualizados por muchos padres de familia, y como las malas decisiones tomadas al interior del hogar, se convierten en un mal ejemplo para los hijos, quienes terminan repitiendo los mismos errores e incluso en peores condiciones. Este círculo vicioso debe romperse, por lo que los medios de comunicación deben emplearse para transmitir mensajes que promuevan los valores entre ellos el respeto por la vida y por las personas, principalmente aquellas que por su condición son más vulnerables como es el caso de los niños, ancianos y personas con capacidades diferentes.

En estos tiempos se observa una falta de amor por la vida y el cultivo de los valores, la sociedad se ha vuelto muy laxa y permisible, los padres intentan dar a los hijos la mayor cantidad de bienes materiales que les permita su presupuesto para reponer el tiempo que no les pueden dedicar por estar trabajando.

Ese tiempo de calidad que los hijos necesitan y que no están recibiendo de sus padres, quienes han dejado su educación en manos de los medios masivos de comunicación, que en la mayoría de los casos presentan información errónea o incompleta, con la que los jóvenes no son capaces de diferenciar entre lo correcto y lo incorrecto, ni entre lo aceptable y lo inaceptable.

Por lo que los medios de comunicación deben ser usados a favor de la difusión de acciones que promuevan la igualdad entre

hombres y mujeres a través de buenas prácticas que sirvan de ejemplo para la ciudadanía principalmente para los jóvenes que empiezan a formarse un criterio en la sociedad de la que forman parte.

Yucatán es un ejemplo de la manera en que la ciudadanía participa en acciones de la agenda local y se interesa por la actuación de sus representantes públicos, a tal grado que en ocasiones se polarizan las posturas entre la población, pero al final de las diferencias resultan mejores ideas, lo deseable es que éstas siempre sean con estricto apego a la perspectiva de género.

Hombres y mujeres, son iguales ante la ley, lo deseable es que ambos sean promotores de esa equidad, la vivan todos los días y la transmitan a las siguientes generaciones, en busca de generar un efecto dominó que impacte gradualmente a toda la población de la entidad y del país.

Un país con igualdad es un país de oportunidades para todos, donde lo que vale es tu aptitud y tu actitud, más allá del género y aspecto de las personas. Un país de oportunidades es un imán para cualquier ser humano, pues atrae los mejores talentos mismos que terminan haciéndolo grande y productivo.

La igualdad de género se contrapone a la discriminación pues promueve la justicia y el mismo trato, tanto para hombres como para mujeres, principalmente para aquellos que presentan

algún tipo de discapacidad o preferencias diferentes a las socialmente aceptables.

La discriminación como práctica no igualitaria frena la integración de las personas haciéndolas vulnerables ante los cambios del entorno, dejando a un lado sus capacidades y habilidades que deberían ser su bandera de entrada y darles reconocimiento de acuerdo con sus talentos, independientemente de su género.

Hoy por hoy existen en Yucatán un sin número de religiones diferentes a la católica, que realizan cultos diversos y que la población ha aprendido a respetar, una prueba de ello serían los conciertos cristianos que han cobrado un importante auge y que hoy utilizan los medios masivos para promoverse y realizar magnos eventos en recintos tan grandes como el Centro de Convenciones siglo XXI.

La sociedad empieza a ser más tolerante con la presencia de parejas del mismo sexo, ya no es motivo de escándalo como ocurría en el pasado. Lo que habla de un cambio gradual en la manera de abordar estos temas entre la población yucateca. El respeto al ser humano como creatura única debe anteponerse a las costumbres aunque en ocasiones suele ocurrir lo contrario.

Si bien la cultura se encuentra arraigada al humano, la persona debe ser capaz de elegir entre lo que le conviene y lo que

no, con estricto apego a la igualdad de género, haciendo valer sus creencias y convicciones, traduciéndolas en obras que fomenten la justicia y el equilibrio en las decisiones tomadas.

La infancia es la mejor edad para empezar a inculcar valores, debiendo ser la igualdad uno de los primeros que las niñas y los niños deben aprender y practicar, no obstante los adultos deben premiar estas conductas para reforzar estos comportamientos, y que al crecer los jóvenes puedan tenerlas claras y continuar practicándolas hasta llegar a la edad adulta, donde sin darse cuenta se convertirán en promotores de los mismos facilitando su incorporación a la cotidianidad y sirviendo de ejemplo a las nuevas generaciones.

De ahí la importancia que la administración pública esté pendiente de las necesidades de la población en materia de equidad de género, lo que motivo al Gobierno del Estado de Yucatán a la creación del Instituto de Equidad de Género en Yucatán que tiene entre sus funciones las siguientes:

- 1) Sensibilización y capacitación sobre género como pilar fundamental para la transversalización de género.
- 2) Análisis de las problemáticas expuestas por dependencias y/o instituciones para la generación de temas de capacitación.

- 3) Capacitación a instituciones de los tres niveles de gobierno.
- 4) Sensibilizar a la comunidad sobre el fenómeno de la violencia de género.
- 5) Asesoría a las víctimas de violencia (física, psicológica, económica y/o sexual) a través de la atención psicológica.
- 6) Crear y dirigir grupos de apoyo con mujeres que viven o han vivido algún tipo de violencia de género.
- 7) Entre otras (IEGY, 2018).

La sensibilización sobre el género permite a los hombres y a las mujeres ser conscientes del respeto hacia el sexo opuesto, independientemente de su edad, afiliación o preferencias. La igualdad contribuye a la justicia permitiendo a las personas sentirse confiadas y seguros en los entornos en los que se desenvuelven.

En Yucatán se han tomado medidas específicas a nivel estatal para enfrentar la violencia de género, y evitar cualquier tipo de discriminación a través de actividades de sensibilización, asesorías jurídicas y psicológicas de manera gratuita entre las víctimas.

Esto ha sido posible a través de la coordinación entre los H. Ayuntamientos Municipales y el Programa de Apoyo a las Instancias

de Mujeres de las Entidades Federativas (PAIMEF) liderado por el Instituto para la Equidad de Género en Yucatán.

En Yucatán hay diez centros de atención a la violencia de género localizados en los siguientes municipios del interior del Estado:

- 1) Dzidzantún: Calle 17 No 105 A x 20 y 22 Centro.
- 2) Hunucma: Calle 33 No 196 x 28 y 30 Centro.
- 3) Maxcanú: Calle 19 x 18 y 20 Centro.
- 4) Motul: Calle 33 No 299 x 24 y 26 Centro.
- 5) Progreso: Calle 27 No 102 B x 72 y 74 Centro.
- 6) Tecoh: Calle 28 x 31 y 33 Centro.
- 7) Tekax: Calle 55 S/N x 46 Centro.
- 8) Ticul: Calle 27 No 182 x 22 y 24 Centro.
- 9) Tizimín: Calle 48 x 79 y 81 Col. Adolfo López, salida a Valladolid.
- 10) Valladolid: Calle 32 x 27 S/N Centro Comunitario de la Colonia Fernando Novelo (IEGY, 2018).

La participación del Estado en la atención de estas problemáticas, resulta vital, debido a que una de las funciones de los gobiernos es crear políticas públicas que incrementen el nivel de bienestar de la comunidad.

La salud física de las personas es tan importante como la salud mental, es por ello que el desarrollo integral de un individuo no puede ser concebido atendiendo únicamente sus necesidades tangibles, sino también de tipo psicológico, ya que éstas limitan o proyectan el potencial de las personas.

Los ciudadanos deben comprender que la violencia de género no se justifica en ningún contexto, ya que únicamente enrarece la comunicación, imposibilitando el entendimiento racional. El hombre y/o la mujer al estar enojados no piensan con claridad desbordando sus sentimientos sin razonar sus actos.

La violencia de género afecta principalmente a la mujer, quien resulta ser la víctima en la mayor parte de los casos documentados. Cuando dicha violencia supera los límites de la cordura y el entendimiento ocurren crímenes en los que se destruyen familias completas, con problemas psicológicos graves por no comprender la actuación de sus padres.

Un ejemplo de esta atroz conducta son los feminicidios ocurridos en todo el país en los últimos años, que en el 2017 alcanzaron su máximo histórico. Yucatán presentó seis de estos lamentables casos durante el año 2017:

- 1) Primer caso: ocurrido en el municipio de Peto el 7 de febrero de 2017 cuando un hombre asesinó a machetazos a su

esposa cuando intentó abandonarlo para irse con otro hombre.

- 2) Segundo caso: ocurrió en la ciudad de Mérida cuando un hombre confundió a un vecino que acompañaba a su esposa con un ex-enamorado de la hoy occisa, intentó agredirlo e hirió a su cónyuge provocándole la muerte.
- 3) Tercer caso: este ocurrió en la ciudad de Mérida, en la que se dió muerte a cuchilladas de una mujer de 41 años a manos de dos sicarios tabasqueños, enviados por el exmarido de la occisa para perpetrar el crimen, con quién la víctima enfrentaba un conflicto de divorcio y custodia de los hijos.
- 4) Cuarto caso: ocurrió en el municipio de Tekax el 22 de febrero de 2017 cuando un policía municipal originario de Tabasco degolló a su esposa frente a sus hijas menores de edad, tras haber tenido un pleito conyugal.
- 5) Quinto caso: ocurrió en el municipio de Peto cuando un estudiante degolló a su novia y la arrojó a un sumidero.
- 6) Sexto caso: fue quizá el más polémico por la forma en que se perpetró, fue el caso ocurrido en el interior de una plaza comercial en la ciudad de Mérida en la que un hombre apuñaló a su esposa en el corazón provocándole una muerte instantánea.

Los seis casos guardan como común denominador la violencia de género que vivían estas parejas en sus relaciones, en las que imperaban las agresiones físicas y verbales permanentemente.

Misma que en ocasiones las parejas tratan erróneamente de justificar, sin darse cuenta que sólo están incrementando los niveles de violencia en el hogar. La mala educación, un entorno violento en las familias de las que provienen las parejas, las adicciones y una escasez de valores incrementan las posibilidades de violencia de género, considerando que dicha agresividad no se limita al daño físico, sino que también puede ser de tipo psicológico, que suele ser el más frecuente, en el que el hombre o la mujer menosprecia o humilla a su pareja al grado de provocarle un desequilibrio emocional.

Lo anterior permite apreciar la imperante necesidad de seguir trabajando por una cultura igualitaria, respetuosa y equitativa entre hombres y mujeres, en donde cada persona destaque por sus cualidades y talentos, mismos que deben ser cultivados y alentados desde el seno familiar.

La familia es el eje rector de los comportamientos de los seres humanos, lo aprendido en el hogar se replicará hacia afuera,

si fuera correcto, será reconocido por la sociedad, en caso contrario será penalizado y señalado.

La igualdad de género representa la gran oportunidad para cualquier país de hacer las cosas de manera diferente, en la que hombres y mujeres tengan el mismo valor, las mismas oportunidades y las mismas obligaciones, en donde la mujer pueda desarrollarse plenamente, siendo el varón su complemento y no su competidor. En donde las parejas puedan comunicarse asertivamente, defendiendo sus posturas con estricto respeto a la opinión de las partes y evitando la imposición.

Desafortunadamente nuestra cultura tiene una marcada tendencia al oportunismo, es decir a destacar a cualquier precio, lo que descompone la educación basada en el respeto y la solidaridad entre los seres humanos más allá de su sexo.

Al interior de muchas familias se prepara a los hijos para ser competitivos, no para ser cooperativos, lo que sin darse cuenta alimenta seres humanos egoístas, incapaces en ocasiones de reconocer los talentos de otras personas, y si dicha educación va acompañada de una fuerte dosis de machismo el problema se agudiza, dejando en desventaja a la mujer.

El oportunismo concebido como el acto de aventajar a otras personas para favorecerse, y se puede observar cuando los ciudadanos se infiltran en las colas de espera para obtener un

servicio, dejando atrás a personas que llevan mucho más tiempo esperando, actos en ocasiones aplaudidos por las mismas familias quienes sin darse cuenta además de promover la inequidad, están siendo parte de actos de corrupción, y si ese ejemplo se da a los hijos, estos terminarán viéndolo como algo permitido, aceptable e incluso normal.

El oportunismo incluye actos tan deplorables como el robo de señal de internet, agua potable o energía eléctrica que hoy es penado incluso, no obstante en la cultura mexicana desafortunadamente este tipo de sucesos en ocasiones son calificados como actos de astucia cuando son en realidad actos de corrupción. Uno de los grandes retos de la igualdad de género será trabajar por cambiar el oportunismo que se alimenta al interior de las familias mexicanas y que no permiten ver con claridad a las nuevas generaciones que el respeto a lo ajeno es el principio de la igualdad. Ya que quien no es capaz de respetar a su semejante, difícilmente aceptará compartir con él y cohabitar con los mismos derechos y obligaciones.

La igualdad tiene su origen en la formación del ser humano, es decir desde la infancia, cuando empieza a moldear su conducta y manera de actuar ante las otras personas, si la niña o el niño, tiene padres con valores, que se respetan y son conscientes de los derechos de los demás, y se los transmiten predicando con el

ejemplo, ellos aprenderán de sus convicciones y las replicarán a donde vayan, no obstante, en caso contrario, si los padres o principales modelos de comportamiento de las niñas y niños, promueven actos deshonestos, se justifican todo el tiempo y no asumen su responsabilidad, este patrón de conducta será absorbido por los infantes y será tomado como válido, por lo que serán adultos que no respetarán, que no fomentarán actos de honestidad y por lo tanto, mal educarán a sus siguientes generaciones, haciendo más compleja la problemática.

La igualdad de género solo será posible cuando entre las nuevas generaciones se cambie la mentalidad del oportunismo o ventajismo por la del respeto, la cooperación y la solidaridad, en donde se privilegie el reconocimiento de las personas por sus aptitudes y actitudes, independientemente del sexo o cualidades físicas o intelectuales, ya que un ser humano no debe ser discriminado por ninguna razón y debe tener los mismos derechos y obligaciones que cualquier otra persona independientemente de su condición física, edad o preferencias.

Otro gran reto de la igualdad de género será erradicar el machismo al interior de la cultura mexicana, ideado como la superioridad mal entendida del hombre sobre la mujer y la libertad del hombre de tomar decisiones sin aparentes consecuencias, que incluso lo pongan en desventaja.

El machismo cierra la mentalidad de las familias, ya que impide a las mujeres en ocasiones continuar estudiando o a dedicarse a alguna profesión que las llena de manera profesional. El machismo centra al hombre como eje de la familia, responsable de tomar decisiones, que la mayoría de las veces no son cuestionables y por lo tanto no se pueden mejorar.

El feminismo es otra corriente que inclina la balanza a favor de la mujer y que al extremo, tampoco es sana por qué deja en desventaja al hombre, cuando lo que se busca con la igualdad es el equilibrio entre los derechos y las obligaciones de hombres y mujeres, no exaltar a un sexo en perjuicio del otro.

El respeto como valor universal debe ser el motor de un cambio en la mentalidad de todos los seres humanos del planeta, respaldado por las familias y los gobiernos, donde se eduque para la integración de los seres humanos, donde se escuchen todas las voces de las personas por el simple hecho de ser seres humanos, en donde las mejores ideas sean las que se implementen, donde se diseñen políticas públicas incluyentes basadas en la reciprocidad y el estricto respeto a lo ajeno, aun cuando no simpaticemos con todas las posturas, estamos obligados a escucharlas, ya que cada grupo social tiene sus propias convicciones y tienen todo el derecho a ser escuchados.

La igualdad conlleva a la necesidad de que la sociedad madure en el tema, sea consciente de todo lo que se puede ganar con la igualdad de género y que los mejores gobernantes, deportistas, profesores, médicos pueden ser de cualquier sexo, sin cerrarnos a que por ser hombre o mujer, no es capaz de desarrollar sus talentos.

Culturalmente en México al hombre se le niega por ejemplo ser expresivo o llorar por considerarse un comportamiento que denota debilidad y falta de carácter, incluso erróneamente, estos comportamientos se consideran exclusivos de la mujer, cuando el hombre es un ser humano y tiene sentimientos y sufre al igual que la mujer. Y hablando de igualdad también tiene todo el derecho a expresar sus sentimientos: alegría, tristeza, enojo, entre otros.

Hablar igualdad es hablar de un equilibrio entre hombre y mujer, en todos los aspectos de la vida, hablar de equidad es hablar de transformar nuestra manera de pensar hacia un entorno más justo como seres humanos, donde los ideales y aspiraciones de las personas no se materialicen dañando la integridad de otras, independiente de su sexo y género.

Capítulo 2 Mercado laboral por género.

Evolución del mercado laboral.

Sin duda todo lo que se mantiene estático tiende a desaparecer, sobre todo si habla de la empresa actual; estas atraviesan por constantes cambios que se convierten en trascendentales y vitales para cualquier Organización, que se presentan de manera constante en el mercado tan competitivo al que se enfrentan, independientemente de su giro. Se enfrentan cambios en los tipos de clientes que atienden, tipos de productos que ofertan ya sea productos o servicios, maneras de comercializar, actividades a realizar y un cambio sin duda clave es el tipo de personal con qué cuenta.

Según Hernández y Rodríguez (2008) la empresa es un “grupo social, que a través del capital, el trabajo y la administración, producen bienes o distribuyen bienes y servicios con fines lucrativos o no, y tendientes a la satisfacción de las necesidades de la comunidad”.

En el mundo de los negocios se debe ver a la empresa como un sistema, es decir, para comprender las partes que la integran se debe comprender el todo y para comprender el todo es necesario comprender a las partes, por lo tanto se debe buscar el equilibrio de

las partes y el todo para que funcionen como un ente en todas sus operaciones internas y externas.

Los avances tecnológicos y económicos han originado la existencia de una gran diversidad de empresas, por lo tanto, en nuestro país se ha creado una clasificación de ellas según Hernández (2000) que responde a las exigencias del mundo empresarial y se presentan a continuación:

I.- De acuerdo a su actividad o giro se pueden clasificar en:

1.- Empresas Industriales. - Son aquellas empresas cuya actividad primordial es la producción de bienes mediante la transformación y/o extracción de materias primas y las cuales a su vez se sub clasifican en:

a. Empresas extractivas. - Se dedican a la explotación de recursos naturales.

b. Empresas manufactureras. - Su actividad principal es transformar las materias primas en productos terminados.

2.- Empresas Comerciales. - Son aquellas que son intermediarias entre productor y consumidor; su función primordial es la compra-venta de productos terminados y las cuales a su vez se sub dividen en:

a. Empresas mayoristas. - Estas efectúan ventas en gran escala a otras empresas llamadas minoristas.

b. Empresas minoristas o detallistas. - Son las que venden productos al menudeo, o en pequeñas cantidades al consumidor.

c. Empresas comisionistas. - Son aquellas que se dedican a vender mercancía que los productores le dan a consignación, percibiendo por esta función una ganancia o comisión.

3.- Empresas de servicio. - Son aquellas que brindan un servicio a la comunidad y pueden tener o no fines lucrativos.

4.- De acuerdo a su origen de capital se clasifican en:

a. Empresas públicas. - En este tipo de empresas el capital pertenece al estado.

b. Empresas privadas. - En este tipo de empresas el capital es propiedad de inversionistas privados.

5.- De acuerdo a la magnitud de la empresa se utilizan diversos criterios para su clasificación (grande, mediana o pequeña) y estos son:

a. Criterio financiero. - El tamaño de la empresa se determina con base en el monto de su capital.

b. Criterio del personal ocupado. - Una empresa pequeña es aquella en la que elaboran menos de 250 empleados; una mediana es aquella que tiene entre 250

y 1000 trabajadores y una grande es aquella que se compone de más de 1000 empleados.

Los criterios anteriormente mencionados no son los únicos para determinar el tamaño de la empresa, pero si son las más usuales que se utilizan en el campo empresarial, se pueden utilizar otros parámetros para su clasificación como son por ejemplo el criterio económico, el criterio de constitución legal entre otros.

Importancia del recurso humano en las empresas

Sin duda una parte primordial, se pudiera decir que es el eje y pieza fundamental para que toda organización funcione, es el elemento humano, Münch (2009), sostiene que “para que una empresa pueda lograr sus objetivos, es necesario que cuente con una serie de elementos o recursos que, conjugados armónicamente, contribuyen a su funcionamiento adecuado”; desde los materiales que se traducen en los edificios, terrenos, mobiliario, equipo de cómputo, producción, transporte, etc., financieros por supuesto que se traducen en el dinero que estas pudieran necesitar para que se generen todas las operaciones de la misma, mercadológicos que son los necesarios para que esta se dé a conocer y llegue el mercado meta; administrativos en los cuales

se incluye la parte con la que se van a marcar las pautas con las que va a ser dirigida y encaminada la misma (p. 64-65).

Chiavenato (2011) menciona:

Los recursos organizacionales pueden clasificarse en cinco grupos:

a. Recursos físicos o materiales. Necesarios para efectuar las operaciones básicas de la organización, ya sea para prestar servicios especializados o para producir bienes o productos.

b. Recursos financieros. Se refieren al dinero, en forma de capital, flujo de caja (entradas y salidas), empréstitos, créditos, etc. También están incluidos los ingresos producidos por las operaciones de la empresa, inversiones a terceros y toda forma de efectivo que pase por tesorería o caja de la organización.

c. Recursos humanos. Personas que ingresan, permanecen y participan en la organización, en cualquier nivel jerárquico o tarea. Es el único recurso vivo y dinámico de la organización y decide el manejo de los demás, que son físicos o materiales.

d. Recursos mercadológicos. Constituyen los medios que las organizaciones emplean para localizar, contactar e influir en los clientes o usuarios.

e. Recursos administrativos. Constituyen los medios con los cuales se planean, dirigen, controlan y organizan las actividades empresariales. Incluyen procesos de toma de decisiones y distribución de la información necesaria, además de esquemas de coordinación e integración utilizados por la organización. (p. 80-82)

Tal como se mencionó anteriormente un recurso que sin duda es eje, es el humano, ya que se podrá tener las mejores instalaciones, tecnología de punta, mobiliarios de primera, procesos de producción establecidos correctamente, objetivos, programas, reglamentos, etc., pero si la organización no se preocupa en tener y mantener al capital humano correcto, la empresa no funcionará de acuerdo a lo establecido.

Uno de los grandes retos a los que se enfrentan las personas que manejan al recurso humano, ya sea un departamento que se encargue del mismo como tal, o alguna persona que de improviso asignen para manejar a este, porque cabe señalar que el recurso humano necesariamente tiene que existir, pero no un departamento de recursos humanos como tal, algunas organizaciones todavía se rehúsan a invertir en un departamento, ya que lo consideran como un gasto innecesario, ya que tienen la mentalidad aún que gente que desee trabajar en las Organizaciones

hay mucha, y que es un recurso fácilmente reemplazable, como pudiera ser un mobiliario, equipo, etc.

Esta mentalidad es la que precisamente se convierte en un gran reto para ser modificada por los encargados del recurso humano, es de vital importancia que se den cuenta que dicho recurso es trascendental en las Organizaciones y que lo importante es lograr que este perdure en las mismas, que se quede, que realice una carrera y que logren tener una afiliación que se sientan parte de ellas, para lograr esto se debe comprender que cada una de las personas que pasan a formar parte de las organizaciones independientemente del puesto que ocupen, son únicas e irremplazables, y por lo tanto hay que cuidar toda la trayectoria que vayan a tener en las mismas.

En primer término hay que determinar con exactitud los puestos requeridos, que es lo que estos van a realizar en las empresas para que con base en ello se pueda establecer el tipo de persona que debe ocuparlos, niveles académicos, tipos de actitud, disponibilidad de horario, forma de presentación, por mencionar algunos puntos.

Teniendo muy claro lo que se va a necesitar, ya se puede pasar a un adecuado proceso de reclutamiento y selección, así como determinar de todo ese amplio mercado laboral que se encuentra allá afuera, que es lo que nos puede servir para ocupar

las vacantes que se van presentando; cabe señalar que en la actualidad y hablando de manera local, la oferta de puestos en diversos sectores ya es amplia, por lo que a veces se convierte en una labor complicada el buscar a la persona que reúna los requisitos que se consideran idóneos para ocupar las mismas.

Ya que se ha logrado contratar al personal con el perfil que se necesita, lo importante ahora, es que estos se mantengan en las Organizaciones, lo más atractivo y que motiva es el nivel salarial que ofrezca el puesto y la cantidad de prestaciones que este pudiera brindar; aunque existen otros factores como por ejemplo la capacitación que se de en forma constante a los trabajadores, ya que esto los hace fuertes y seguros a la hora de desempeñar un puesto de trabajo. Otro punto que se debe de cuidar y que va de la mano con lo expuesto es cuidar el ambiente laboral que sea de respeto, cordialidad, ayuda, fomentar el trabajo de equipo, la sana competencia, etc.; y buscar que todos los colaboradores desde los diversos puestos que les correspondan se sientan capacitados, motivados y en igualdad de circunstancias.

Otro punto importante es darle un constante seguimiento a dicho recurso, no solo es proporcionarle capacitación, hay que verificar si realmente está teniendo un adecuado desempeño en el puesto, si no necesita conocimientos de otras áreas que se

consideren importantes para que este crezca a la par de la Organización.

Todo lo mencionado son solo algunas herramientas que ayudarán para que este recurso tenga una adecuada trayectoria en las empresas, aparte de las razones ya mencionadas, y como recalca Chiavenato (2003) el capital humano es importante por qué:

- a) El recurso humano es el único recurso vivo y dinámico de la organización y decide el manejo de los demás, que son físicos o materiales.
- b) Constituyen un tipo de recurso que posee una vocación encaminada hacia el crecimiento y desarrollo.
- c) Aportan a la organización sus habilidades, conocimientos, actitudes, comportamientos, percepciones, etc.
- d) Cumplen diversos roles dentro de la jerarquía de autoridad y responsabilidad entre sí y constituyen un recurso muy diversificado, en virtud de las diferencias individuales de personalidad, experiencia, motivación, etc.

Por todo lo anterior se convierte en algo trascendental el administrarlo en forma adecuada, ya que por ejemplo contratar a la persona equivocada para un puesto es sumamente perjudicial tanto para el trabajador como para la empresa, porque no se realizan ambas partes, y esto se verá reflejado en el desempeño del

colaborador, y si es un puesto que trata con el cliente lo más seguro es que descargue sus frustraciones a través de mal servicio.

Si la empresa experimenta una alta rotación de personal a la larga le costará y le saldrá más caro el tener que estar contratando, capacitando y orientado cada vez que un nuevo elemento se incorpore, y también la imagen que este proyecte no será la más adecuada y no brindará confianza ni a los clientes externos, ni a los internos.

Los recursos humanos (RRHH) son uno de los pilares que sustentan las funciones y objetivos de la empresa. En este contexto es necesario conocer qué características de los seres humanos son capaces de influenciar a la empresa y viceversa, y por ello merecen ser tomadas en cuenta dentro de una organización.

Lo anterior implica asumir un enfoque de la gestión de recursos humanos como medio para mejorar la cultura organizacional. Las empresas deben aprender a mantener un equilibrio entre el beneficio económico y su función social; es así como los buenos resultados humanos facilitarán y promoverán los buenos resultados económicos.

Igualdad en el mercado laboral.

Cabe señalar que las tendencias respecto al tipo de personal que se va a emplear en las Organizaciones han evolucionado;

muchos puestos que antes eran desempeñados de manera exclusiva por el sexo masculino, en la actualidad muchos dueños de organizaciones le han apostado al sexo femenino para que ocupen vacantes en diferentes niveles jerárquicos y de naturaleza diferente.

Según el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) (2017), la participación de las mujeres mexicanas en el mercado laboral en las últimas décadas significó la transformación política, social y económica del país. Actualmente, la participación de las mujeres es reconocida en todos los ámbitos de la vida pública, más allá del trabajo doméstico.

A partir de los años 80 del siglo pasado su participación en los sectores productivos creció aceleradamente, situación debida a múltiples factores de orden económico, como la necesidad de aportar al ingreso familiar ante la caída del poder adquisitivo de los salarios; pero también de orden social como el impulso a los programas de planificación familiar, que redujeron notablemente la tasa de fecundidad. Diversos estudios han demostrado la relación inversa entre número de hijos y la participación laboral de las mujeres. En este sentido la población de mujeres en edad productiva (15 a 64 años) ascendió a 40.6 millones en 2015, esta cantidad representa el 66.1% del total de población de mujeres.

Sin embargo, existen organizaciones que tienen ideas, costumbres y tradiciones muy arraigadas respecto al papel

femenino que deben desempeñar en los diferentes puestos con los que cuentan las Organizaciones; cayendo muchas veces en ideas retrogradadas que impiden la oportunidad del desarrollo de carreras profesionales de personas de sexo femenino.

Como menciona Abenza (2016) en un artículo publicado en Politikón se debe comparar a hombres y mujeres de acuerdo al ajuste de características que pueden ser observadas de acuerdo a datos muy precisos tales como:

Discriminación en el trato. Existe la posibilidad de que las mujeres sean tratadas de forma distinta a los hombres sin mayor explicación, puede ocurrir que el empresario prefiera promover más a hombres que a mujeres para ciertos puestos, que los compañeros le hagan la vida laboral más fácil a los hombres que a las mujeres, que los clientes prefieran tratar con los hombres que con las mujeres e incluso los sindicatos prefieran hacer sus negociaciones de salario con los hombres que con las mujeres.

También comenta a mi opinión de manera errónea que las mujeres son menos competitivas ya que muchos puestos de trabajo requieren competitividad, agresividad, liderazgo, confianza en uno mismo, etc. Esto es especialmente cierto en los escalones más altos de la jerarquía social, como los puestos directivos de las empresas.

Como menciona Laschever y Babcock (2016) en un artículo publicado en Politikón por estos dos economistas, ellos encontraron que hombres y mujeres se comportaban de forma distinta a la hora de negociar su situación en la empresa; comentaban que las mujeres tendían a tener menos confianza en sí mismas y a ser agresivas pidiendo un aumento o negociando un ascenso y los hombres a pecar de lo contrario.

Otro comentario es que las mujeres se dejan llevar por sus preferencias personales, esto influye en el empresario en su política de ascensos la cual dependería de las expectativas que tendría respecto a que los hombres y las mujeres dejen el trabajo, u opten por jornada reducida para cuidar de sus hijos, o tengan ausentismo, etc.

Estos son algunos comentarios que han originado que algunas organizaciones todavía no le apuesten a tener a personas del sexo femenino en determinados puesto de la empresa.

Sin embargo existen importantes avances en materia laboral en lo que respecta a la participación de la mujer en el mercado laboral.

La búsqueda de la equidad de género es un factor fundamental en sociedades en vías de desarrollo; México es uno de los países que se ha esforzado en ofrecer las mismas oportunidades laborales a hombres y mujeres, la visión moderna de

igualdad promueve el respeto a cualquier individuo sin importar su género, raza o religión, lo que ha permitido nuevos caminos para lograr mejores condiciones laborales para las mujeres y un progreso bien trazado para las organizaciones y las naciones.

Según una encuesta de Recursos Humanos, Randstad Holding (2013), indican que el 49% de los mexicanos cree en las facultades de una mujer para ocupar puestos de liderazgo, e inclusive para dirigir alguna empresa, cuatro de cada 10 mexicanos prefieren la dirección de una mujer.

Es una realidad que se puede observar en el sexo femenino capacidad organizativa, es decir pueden manejar una cantidad importante de información, archivando y resguardando documentos que en la mayoría de los casos son de elevada importancia y trascendencia el tenerlos en los tiempos justos que se requieran; además, de su capacidad para organizar agendas, eventos y cualquier otra actividad en la que se debe cuidar varios detalles para que esta salga de la manera como fue planeada y por lo cual la organización ha invertido esperando resultados positivos para la misma.

También se puede encontrar con que el sexo femenino ya no se limita a aprender a desarrollar actividades, que muchas veces pudieran parecer riesgosas físicamente; como las mujeres que operan montacargas, una grúa, trabajan arriba de postes de

electricidad, en pozos profundos, etcétera, lo que muestra esa parte aguerrida que todas las mujeres llevan dentro, y que les hace perder el miedo al hacer. Es importante señalar que hoy en día a diferencia de épocas pasadas, las empresas cuidan la parte de seguridad laboral en las organizaciones, procurando dar los elementos necesarios y que se requieran para que el trabajador se desenvuelva en ambientes seguros (botas, cascos, lentes, etcétera) y se disminuyan los accidentes de trabajo.

De igual forma, existen mujeres con preparación equivalente a la del sexo masculino, que consideran con seguridad que el lugar que les corresponde es el área directiva, que son capaces de debatir las ideas de cualquier jefe de la organización y de tener contacto directo con los dueños.

En el área de la política es notorio también estos cambios de los que se está hablando, hay curules en las cámaras legislativas ocupados de forma equitativa o de mayoría por el sexo femenino, senadoras, presidentas municipales, y gobernadoras.

Hablando un poco más del tema de política se identifica que los gabinetes de presidentes y gobernadores, están integrados si no es que, en su mayoría, pero sí de forma primordial por el sexo femenino.

Otro punto a favor es que las mujeres y a lo mejor pudiera parecer contradictorio con lo que se acaba de plantear, es la parte

sensible y empática en los problemas de los empleados, ellas pueden entender situaciones familiares, académicas relacionadas con los hijos, enfermedades, de tipo sentimental e incluso de estrés, derivadas de las actividades que desempeñan en las diferentes áreas laborales.

Como se puede ver son varios los aspectos positivos que se tienen acerca de la ocupación de espacios laborales, hoy por hoy se agradece que estén decididas y unidas para que esta evolución se siga dando.

Estadística en materia laboral en México.

Según la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del INEGI del tercer trimestre de 2013, actualmente 19 millones de mujeres son parte de la Población Económicamente Activa, lo que claramente representa un crecimiento en su presencia en relación con el año 2000, cuando la cifra era un poco más alta que 13.5 millones de mujeres. Estos datos revelan como el sector formal ha beneficiado a las mujeres en los últimos años y ha dado cabida a que más mujeres puedan ser madres y profesionistas a la vez.

En este sentido, la población de mujeres en edad productiva (15 a 64 años) ascendió a 40.6 millones en 2015, esta cantidad representa el 66.1% del total de población de mujeres.

La ENOE refiere que en el tercer trimestre de 2016, 20.8 millones de mujeres de 15 y más años forman parte de la población económicamente activa (PEA) en el país. La tasa de participación económica es 43.9%, lo que significa que cerca de la mitad de mujeres en edad de trabajar tiene o está en búsqueda de un empleo, sin embargo, pese a que el empleo en las mujeres ha crecido a un mayor ritmo que en los hombres en las últimas dos décadas, la participación femenina continúa siendo menor a la masculina, 78 de cada 100 hombres de 15 y más años pertenece a la población económicamente activa.

Para el tercer trimestre de 2016, la suma de mujeres ocupadas de 15 y más años en el país es de 19.9 millones, en su mayoría, 8 de cada 10 (78.7%), están ocupadas en el sector terciario de la economía, principalmente como comerciantes (33.1%), servicios diversos (19.3%), servicios sociales (16.8%) y restaurantes y servicios de alojamiento (14.3%); 17.1% del total de ocupadas se emplean en el sector secundario y solo 3.8% está ocupada en el sector primario (agricultura, ganadería, silvicultura, caza y pesca).

De las mujeres ocupadas, 23.3% trabajan por cuenta propia, 2.3 % son empleadoras y 7.5 % no recibe remuneración por su trabajo. Dos de cada tres mujeres ocupadas (66.9%) son subordinadas y remuneradas, de ellas, 37.7% no cuenta con acceso

a servicios de salud como prestación laboral, 41.9% labora sin tener un contrato escrito, más de la tercera parte (33.8%) no cuenta con prestaciones laborales, solo una de cada dos trabajadoras subordinadas (55.2%) goza de vacaciones pagadas, 62.6% recibe aguinaldo y 16.9% reparto de utilidades.

Es importante resaltar la importancia de saber combinar los horarios de trabajo con el tiempo que quisieran dedicarle al cuidado de los hijos, por lo que es importante tomar algunas medidas para poder tener oportunidades laborales como:

Mejor administración del tiempo en el trabajo. Es una realidad que las mujeres tienen la facultad de realizar varias actividades y tareas de forma simultánea, hoy en día muchas de ellas realizan actividades laborales de jornadas en algunas ocasiones bastante extensas, con más de ocho horas; a propósito del día internacional de la mujer en marzo del 2017 el INEGI pública; “Respecto a la duración de la jornada laboral más de la tercera parte (37.1%) de las mujeres de 15 y más años ocupadas, cumple jornadas semanales de entre 40 y 48 horas; 19.2% cumple una jornada de más de 48 horas por semana; 29.1% de 15 a 39 horas y 14.2% menos de 15 horas por semana”.

Las estadísticas muestran que el mayor porcentaje se concentra en que tienen jornadas laborales de aproximadamente

ocho horas diarias, teniendo el tiempo restante para invertir en el mejor papel que desempeñan sin lugar a duda, que es ser madre.

Sin embargo, es una realidad que cada vez se observa más que los intereses y las maneras en que satisfacen el aspecto personal las mujeres ha evolucionado, hoy ya no es una necesidad apremiante y primordial en su escala de valores el ser madres, el seguir con las tradiciones de las familias, de casarse, formar una familia y dedicarse a atenderla y ver que todos en ella sean felices; sin pensar muchas veces en la satisfacción propia.

Es por eso que hoy en día desarrollan jornadas laborales extenuantes y con duraciones muchas veces de hasta doce horas, ya que la parte de desarrollo laboral y profesional se convierte en su única motivación, no forman una familia por considerar que lo único en lo que deben centrar su tiempo y dedicación es la parte laboral.

La elección de un trabajo que facilite el estar con los hijos y consigo misma; complementando este punto con lo que se acaba de mencionar, es una realidad que las mujeres muchas veces se emplean en la economía informal, hoy en día existe una extensa gama de productos a ofrecer vía catálogo desde belleza, ropa, calzado, alimentos, artículos del hogar, etc.; seleccionando esta forma de contar con ingresos para manejar sus tiempos y no sacrificar horas del día que le dedican al cuidado de la familia.

Es una realidad que los puestos en las empresas de alta jerarquía que son a los que muchas veces aspiran las mujeres, por la preparación que han tenido, las capacidades y experiencia, implican que no tienen horarios de entrada y salida, presentando la tendencia que se acaba de mencionar que lo único que buscan es un desarrollo profesional y rompen los esquemas tradicionales ya establecidos.

Buscar oportunidades laborales que les permitan un crecimiento profesional de forma constante, las mujeres actuales buscan desempeñarse en ambientes laborales que les permitan crecer de manera profesional y académica, que no sean puestos en los cuales van a envejecer haciendo las mismas actividades, sin ninguna oportunidad de prepararse, tener altos niveles académicos que les implique retos y metas a cumplir.

Es importante recalcar que en la medida que la equidad de género en el ámbito laboral se convierta en una realidad, las mujeres tendrán el reto de continuar preparándose e incrementar su formación académica, es decir, esta debe ser de mayor nivel que el estándar, ser especialista en determinadas áreas, además de contar con fundamentos competitivos integrales para hacer frente a la demanda laboral existente.

Para lograr este reto se deben integrar los conceptos del comportamiento humano al proceso administrativo para identificar

cómo se influencia positivamente al género femenino en el cumplimiento de las metas organizacionales. El departamento de recursos humanos será el responsable a través de las actividades de reclutamiento, selección, contratación, capacitación y movimientos de personal, de evaluar y tomar decisiones que cumplan con las expectativas del personal que conforma (o conformará) la organización, tomando en cuenta las respectivas características, comportamientos, motivaciones y relaciones personales y, por supuesto, la estrategia en materia de RRHH que la empresa ha acordado seguir.

Existe un modelo de gestión de recursos humanos, -gestión por competencias-, que propone herramientas para determinar, medir y dar seguimiento a capacidades, conocimientos y actitudes de las personas que forman parte de la organización. Sin embargo, el modelo de RRHH puede ser tan diferente como cada organización lo sea, pero siempre basado en el conocimiento de las personas y de la cultura organizacional de la entidad.

Para que una empresa sea efectiva en sus actividades, requiere que sus miembros establezcan buenas relaciones interpersonales, que colaboren, cooperen y actúen en equipo, generando un alto grado de satisfacción e integración en el marco de los objetivos de la empresa. Cuando un grupo trabaja de esta manera promueve la optimización de rendimientos económicos, los

empleados verán reflejados sus intereses (personales y profesionales) en los de la empresa y, por lo tanto, el trabajo contendrá un atractivo adicional. De allí la necesidad que se establezcan equipos de recursos humanos sólidos y bien estructurados para que se logren en las Organizaciones cada uno de los objetivos que se plantearon.

Según Muciño (2013), publicado en Forbes menciona que el panorama laboral en México es estable, si se compara con otras economías. Hay datos que avalan este supuesto. La tasa de desempleo en el país es de alrededor de 5.2%, similar a la de Alemania y por debajo del promedio de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE).

Lo cierto es que también se deja afuera el empleo informal, predominante en el país, pues 29.3 millones de personas laboran bajo este esquema, es decir, 6 de cada diez personas trabajan sin ningún tipo de seguridad social, de acuerdo con registros del INEGI.

Muchas veces se ha criticado la forma en que el INEGI mide el empleo en el país e inclusive el instituto ha hecho cambios en su metodología para medir con mayor precisión cuánto de este empleo es informal.

El INEGI mide la desocupación, similar a como se hace en la mayoría de los países desarrollados, donde tienen un seguro de desempleo y la gente sin trabajo no tiene incentivo para ocuparse

en otras cosas. En México los salarios son tan bajos que si las personas pierden su ocupación tienen que buscar otros ingresos y trabajos.

En el sexenio del ex presidente Enrique Peña Nieto, se crearon cerca de 2.3 millones de empleos. El ex presidente Felipe Calderón, quien durante su campaña se proclamó el “presidente del empleo” prometió crear un millón de plazas nuevas cada año. El máximo de trabajos formales que se crearon fueron 732,400 en 2010, de acuerdo con registros del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).

Pero no todos los empleos registrados significan necesariamente plazas nuevas. Muchos ya existían, pero una mayor fiscalización de las autoridades implicó que se formalizaran.

Según De la Cruz (2013), publicado en Forbes, el incremento de asegurados en el IMSS puede interpretarse de dos maneras: se está creando empleo, o que una mayor fiscalización haga que se revise el trabajo informal. También comentó que en el sexenio anterior el número de plazas registradas ante el IMSS ya no crece de forma tan vigorosa como en años pasados. De enero a marzo, el número de empleos formales creados fue de 219 mil plazas, 36% menos que en el primer trimestre de 2012.

Y si se toma en cuenta sólo marzo, el crecimiento fue de 3.73%, el nivel más bajo desde mayo de 2010, de acuerdo con

datos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS). El nuevo esquema fiscal mexicano y la tendencia por parte de las empresas de contratar empleados bajo el régimen de honorarios, pone de manifiesto que se requiere una actualización para la contabilización del empleo formal. Dado que existe gente bajo este régimen que paga impuestos y no está asegurada en el IMSS.

El diagnóstico sobre la radiografía laboral en México ya es conocido: informalidad dominante, creación insuficiente de empleos, bajos salarios y condiciones precarias. Aunque no siempre se repara en las horas trabajadas, por mucho el país es de los países en que más se trabaja y menos se descansa, lo que no se traduce necesariamente en más productividad.

De acuerdo con la OCDE, en México cada persona trabaja en promedio dos mil 250 horas al año, muy por encima del promedio, de sólo mil 748 horas.

Comparado con otros países, México es de los que menos días de vacaciones por ley tiene al año, con sólo 6, cuando otras naciones como España, Alemania, Francia, Finlandia, Italia, Emiratos Árabes y Brasil son los países que más días de vacaciones tiene al año en el mundo, unos 30 días por ejercicio

La reforma laboral, aprobada el año 2018, mejoraría el panorama en cuanto a la flexibilización del mercado, facilitando las

contrataciones y despidos en las empresas. Pero las condiciones de precariedad continuarían al menos al mediano plazo.

De acuerdo con datos del IMSS, el número de asegurados en lo que va del sexenio se ha incrementado en 10.3% para llegar en julio a 17.7 millones de personas.

Si bien, se han creado empleos, el ritmo al que se ha hecho no ha mostrado avance. De hecho, el ritmo de creación de empleos cayó durante el primer año y medio de gobierno, se recuperó durante 2014 y en lo que va de 2015 se ha mantenido prácticamente estancado en el nivel al que inició la administración.

Según una encuesta de Manpower (2017) en el plano nacional, los empleadores mexicanos reportan intenciones de contratación favorables para la recta final del año. El 16% planea incrementar sus plantillas laborales, 3% anticipa una disminución y 79% no prevé cambios, de lo que resulta una Tendencia Neta del Empleo (porcentaje de directivos que prevén incrementar la contratación menos el porcentaje de los que esperan reducirla) de 13%.

Es decir, son más las empresas que contratarán personal que las que afirman que disminuirán puestos de trabajo en el período de octubre – diciembre 2017. Este porcentaje supera en un punto porcentual al registrado el trimestre anterior y en tres puntos a la encuesta del tercer trimestre del año pasado.

De acuerdo con la consultora internacional, Yucatán está entre los seis Estados del país con mejores perspectivas de contratación, en la categoría de “Muy por encima”.

Los empleadores yucatecos advierten intenciones optimistas con una tendencia neta de 21%.

De acuerdo a la mencionada encuesta el mercado laboral más activo se anticipa en Colima y Durango, donde los hombres de empresas reportan una proyección de 22%, mientras que con 19% están Chihuahua, Nayarit y Tlaxcala. La mala noticia para la región es que los otros dos estados peninsulares reportan planes de contratación “Muy por debajo” (Campeche, con 7%) y “Por debajo” (Quintana Roo, 10%) del promedio nacional. Por ciudades y sin considerar las fluctuaciones provocadas por la estacionalidad, la proyección de empleo en Mérida se sitúa en un 21%, toda vez que el 22% de los empleadores meridianos tiene intenciones de aumentar sus plantillas laborales, 1% prevé disminuirlas, 76% espera permanecer sin cambios y 1% no sabe. Mérida es una de las cinco ciudades de las 14 incluidas en la encuesta, donde las intenciones de contratación registraron un crecimiento en comparación con el trimestre anterior. El aumento más notorio se reporta en Chihuahua, con una mejora de 5 puntos porcentuales. Enseguida siguen Mérida y Puebla, donde las tendencias se fortalecieron en 4 puntos porcentuales. Los planes de contratación

disminuyeron en ocho ciudades, entre ellas Querétaro y León, con caídas pronunciadas de 8 puntos porcentuales.

Las empresas grandes reportan un mayor optimismo en los planes de creación de nuevos puestos de trabajo, con una tendencia neta del 23%. El pronóstico de las medianas arroja un positivo 13%, las pequeñas reportan planes de contratación modestos de 8% y las microempresas, de 5%.

El estudio divide al país en siete regiones. En el sureste (Yucatán, Campeche, Quintana Roo, Chiapas, Guerrero, Oaxaca, Tabasco y una parte de Veracruz) los buscadores de empleo estarán ante el ritmo de contratación más fuerte en más de tres años para el cuarto trimestre de 2017.

En la región Sureste, los sectores Minería- Extracción y Manufactura tienen los pronósticos más optimistas para el cierre de año con 22% y 17%, respectivamente.

Por su parte, los empleadores del Sector Construcción reportan la tendencia más débil de 2%, aunque con un incremento de 5 puntos porcentuales en comparación con el trimestre anterior y de un punto porcentual en contraste anual.

Los sectores Manufactura, Comunicaciones y Transporte serán los que mayores oportunidades de empleo ofrezcan en este cierre del año.

Las regiones que tendrán el ritmo de contratación más activo serán el Norte, Noroeste y Noreste con Tendencias Netas de Empleo superiores al 17%, 15% y 14%, respectivamente.

El Sureste y Occidente reportan 13% cada una, mientras que las regiones Centro y Valle de México reportan 11%.

En el Estado de Yucatán según el INEGI la población ocupada es de 851, 345 personas y los trabajadores afiliados al IMSS son 329,115.

Tabla 1 *Distribución de la ocupación en Yucatán*

Sector	Porcentaje
1.- Manufactura	19%
2.-Comercio	16%
3.-Servicios	11%
4.-Agricultura, ganadería, pesca, caza, silvicultura	11%
5.-Otros	10%
6.- Construcción	9%
7.- Servicios Sociales	9%
8.-Turismo	8%
9.-Servicios Financieros	8%
10.- Gobierno	5%
10.-Comunicaciones y transportes	4%
11.-Extracción y electricidad	1%

Nota: Datos tomados del INEGI.

Los empleos formales que se generaron en las últimas administraciones fueron de:

2001-2007	29,301.
2007-2012	22,940.
2012-2017	60,025.

Según las tendencias y datos antes mencionados, se puede observar que el país ha tenido un importante crecimiento en la rama laboral, se han instalado gran número de empresas de todos giros y en diferentes sectores productivos, por considerar al país como una gran plataforma de proyección a otras partes del mundo.

Otro factor que se considera importante es el apoyo del Gobierno para la apertura a nuevos y diversos comercios, considero que México es un país que ha buscado evolucionar a través de firmas de convenios con otros países, tratados, apertura de posibilidades a antiguos y nuevos empresarios para generar nuevas empresas.

En la actualidad se pueden encontrar en el país empresas de todo tipo: importantes grupos en todos los sectores, desde extractivos, el ejemplo más claro lo tenemos con la reforma energética que en teoría debe propiciar cambios importantes en el manejo de petróleo y energía en el país; comerciales, este se ha

visto reflejado en la apertura a nivel local y nacional de importantes cadenas comerciales específicamente supermercados con sus respectivos centros de distribución, tiendas de ropa de prestigiosas marcas, distribuidoras de importantes marcas de transporte desde automóviles pequeños hasta camiones de transporte de pasajeros, carga, etc., en general se puede encontrar todo tipo de marcas en diversos productos que antes solo se podían acceder a ellos en otras partes del país, en específico solo en el vecino país Estados Unidos por la cercanía que siempre se ha tenido con ellos.

El sector servicios no se ha quedado atrás ya que se han abierto importantes cadenas hoteleras de todos tipos y tamaños; negocios de alimentos dirigidos a diversos mercados: desde el infantil, juvenil, personas maduras, en ambientes y estilos diversos: americanos, italianos, orientales, por mencionar los más importantes; importantes escuelas y universidades de prestigio; al igual que diversos centros hospitalarios que ofrecen servicios de punta y a la vanguardia para la cura de todo tipo de padecimientos; en general, ya se puede acceder, a una amplia gama de servicios que vienen a cubrir necesidades que en muchas ocasiones el mismo mercado ha generado.

En el caso de Yucatán, es sorprendente la forma como se ha desarrollado, ya que el número de empresas que se han establecido es alentador; lo más importante de resaltar es que son

empresas de varios giros se tienen Centros de Distribución de importantes cadenas comerciales, maquiladoras, empresas refresqueras, empresas cerveceras, franquicias de todo tipo de restaurants, agencias de viajes, etc., hoteles de varias cadenas en diversos puntos de la ciudad originando diversas zonas hoteleras, por mencionar las más importantes.

Es importante resaltar que la mayoría de las empresas locales existentes no han desaparecido, si no que han evolucionado conforme las exigencias de los mercados a los que van dirigidos, adaptando sus productos y servicios a cubrir dichas necesidades; considerando que el Estado se caracteriza por tener mayormente empresas familiares, es digno de mencionar que se han adaptado a todos esos cambios y nuevas tendencias que se presentan, y que han dado paso a que estas sean manejadas por las nuevas generaciones que se han preparado para dirigir las y puedan competir en igualdad de circunstancias con las antes mencionadas.

La parte no tan positiva de este crecimiento es que tanto en empresas públicas y privadas, las condiciones laborales han cambiado en ocasiones no de manera tan favorable para la parte trabajadora, ya que han desaparecido algunas prestaciones como jubilaciones con ciertos rangos de sueldos, generación de antigüedad, prestaciones adicionales como seguros médicos, pagos de capacitaciones, etc., teniendo en la mayoría de los casos que

adaptarse la parte más débil en muchos casos de las organizaciones que es la parte humana.

Otra desventaja es que muchos de los procesos de trabajo que se siguen en las Organizaciones han incorporado la tecnología en muchos de ellos, originando que ya no se necesite contratar a tanto personal para que estos se desarrollen adecuadamente, o también se presenta el caso que se les asigne a otras funciones que en ocasiones no son las dirigidas al perfil y conocimientos que estos pudieran tener.

Lo que sí es una realidad es que hoy en día el cliente independientemente de la edad y el segmento al que se refiera, es más exigente en sus gustos, preferencias, trato que se le da, busca rapidez en los servicios que necesita, variedad, novedad, tecnología por mencionar los más importantes; esto ha hecho que necesariamente e independientemente del giro al que pertenezca la empresa tenga que evolucionar, adaptarse a las nuevas tendencias, cambiar de mentalidad, romper viejos paradigmas con los cuáles pudiera estar trabajando y que si bien le han funcionado a lo largo de muchos años, es una realidad que hoy en día si no evoluciona, se pierden clientes, y lo que sería peor es que la empresa desaparezca.

En este panorama que se presenta, que en resumen se pudiera decir que es favorable para la generación de empleos, sean

estos formales e informales; el cuestionamiento sería que tipo de trabajador es el que actualmente están requiriendo, que perfil es el que están solicitando en esta era de crecimiento.

Sin duda lo que buscan son personas con o sin experiencia, que estén dispuestas a aprender, que les guste tener empleos que impliquen retos que alcanzar y que no se rindan tan fácilmente en el afán de mejorar.

Es importante señalar que a pesar del panorama tan positivo que se presenta para integrar al sexo femenino al sector laboral, todavía se encuentran personas que sostienen que la mujer es más complicada y se deja llevar con mayor facilidad por sus sentimientos a la hora de desarrollar las actividades asignadas, afirman que con mayor frecuencia solicitarán permisos para asistir a actividades familiares; hay dueños de empresa que se rehúsan a ubicarlas en puestos directivos por esa razón y por el temor de que se dejen llevar por sus sentimientos al momento de tomar alguna decisión importante como permiso, regaños por faltas incurridas, etcétera.

También existen varones que muchas veces sienten que las mujeres les han robado su lugar, y que el incorporar al sector femenino al ámbito laboral representará mayor competencia a la hora de estar siendo evaluado para algún puesto sobre todo si es de ámbito gerencial.

Aunque pudiera parecer que no, hay un segmento de la sociedad que todavía cree que la mujer tiene como única aspiración permanecer en su hogar, criando a sus hijos y viviendo con lo que la pareja aporte; sin ningún tipo de crecimiento académico y laboral.

Es por eso que es importante estar alerta en el tema y trabajando para que la mujer siga escalando, preparándose y teniendo oportunidades laborales en todos los ámbitos y sigamos viendo mujeres policías, taxistas, despachadoras de gasolina, jefas de oficinas, diputadas, senadoras, etcétera.

De acuerdo con la ENOE, entre el cuarto trimestre de 2012 y el cuarto trimestre de 2017, cerca de 1.5 millones de mujeres se incorporaron al mercado laboral, la tasa de desocupación femenina se redujo de 4.8% a 3.5% y el número de mujeres en desempleo se redujo 21.8%. Pero, ¿significan estas cifras que la mujer está plenamente integrada en el mercado laboral mexicano? No del todo.

Con sólo una trabajadora por cada tres trabajadores, Chiapas es el Estado menos incluyente en materia laboral, le siguen: Veracruz, Tabasco, Zacatecas y Coahuila. En contraste, la Ciudad de México se constituye como el Estado más incluyente, en dónde prácticamente hay equidad entre trabajadores. El top cinco de lo más incluyentes se completa con: Colima, Nayarit, Yucatán y Jalisco.

Asimismo, Chiapas es el Estado que más ha empeorado en inclusión laboral femenina, con un aumento de 11.3% en la proporción de trabajadores a trabajadoras. Junto con éste, los Estados con el mayor deterioro en inclusión laboral son: Guanajuato (9.3%), Baja California Sur (8.9%), Querétaro (8.77%) y Quintana Roo (8.7%), Chiapas podría ser catalogado con menor igualdad de género en materia de inclusión.

Chihuahua, con un descenso de 13.79%, es el Estado que presenta la mejoría más grande en la razón de inclusión. Además, en 15 de las 32 entidades federativas se observa una mejoría en este indicador.

Al igual que sucedía en el último trimestre de 2012, en 2017 de cada 10 personas que integran la fuerza laboral 4 son mujeres. Sin duda, las particularidades propias de cada Estado provocan que la inclusión laboral de la mujer siga una distribución heterogénea a lo largo y ancho de la República Mexicana. Pese a esto, la composición del mercado laboral – prácticamente invariante en el tiempo – exhibe la necesidad de redoblar los esfuerzos en la integración de la mujer tanto a nivel nacional como estatal.

La ENOE muestra que el crecimiento acumulado de la población ocupada diferenciada por género, entre el cuarto trimestre de 2012 y el cuarto trimestre de 2017, fue de 8.47% para los hombres y 7.98% para las mujeres, es decir, el empleo masculino

creció cerca de medio punto porcentual más que el empleo femenino. Al igual que sucede con la inclusión, un análisis desagregado revela que la direccionalidad y magnitud del crecimiento en el empleo por género es bastante diferente entre Estados.

En este sentido, Chihuahua, Sonora, Durango, Tlaxcala y Nayarit son las entidades federativas que más crecimiento en el empleo femenino presentaron. En lo que respecta al crecimiento de los empleos masculinos, la lista la encabezan: Baja California Sur, Quintana Roo, Nayarit, Querétaro y Baja California.

En tres estados, Chiapas, Veracruz y Oaxaca, hubo una destrucción de 93 mil 449 puestos de trabajo para mujeres. En el caso de los hombres, se registraron pérdidas de plazas solamente en la Ciudad de México, por un total de 95 mil 820.

Crear empleo importa, no hay duda. Pero en el mediano y en el largo plazo, si la generación de éste no se acompaña de la integración equitativa de la mujer en el mercado laboral, se observarán consecuencias indeseables en el bienestar social, lo que ahonda las disparidades, merma la productividad y, con ello, frena el crecimiento económico.

Según cifras de la ENOE al cuarto trimestre de 2017 casi la mitad de los trabajadores (indistintamente de su género), recibía ingresos mensuales que no superaban los dos salarios mínimos.

Por lo que se infiere que más allá de una cuestión de género, el trabajo en México se concentra en los puestos menos remunerados.

Ahora bien, el análisis diferenciado entre hombres y mujeres, muestra que ellas tienden a recibir menos ingresos que ellos. Por cada mujer que accede a los trabajos mejor pagados (mayor a 5 salarios mínimos) habrá 3 hombres que ganen lo mismo. En el extremo opuesto, de cada 100 trabajadores en el rango de ingresos más bajo (hasta 1 salario mínimo), habrá 4 mujeres más que hombres.

Para lograr que más mujeres alcancen los ingresos más altos, expertos apuntan que uno de los mayores retos es incrementar la disponibilidad para trabajar. Las mujeres tienen menos tiempo para dedicarle al trabajo que los hombres; un 9.93% de las mujeres en México trabajan menos de 15 horas semanales, frente al 3.54% de los hombres. Además, unos de cada tres hombres dicen trabajar más de 48 horas semanales, frente a una de cada cinco mujeres.

La concentración en el sector terciario no es necesariamente mala, pues es un indicativo del grado de desarrollo de las economías. Según el Banco Mundial en 2017, el sector servicios contrató al 74.8% de los trabajadores en las economías de ingresos altos, al 46.9% en las economías de ingreso medio y al 23.6% en las economías de ingresos bajos.

Asimismo, la concentración sectorial vuelve más competitivo al mercado laboral, en la medida en que el acceso a los puestos mejor pagados esté en función de la especialización y cualificación de cada trabajador. La ENOE en el cuarto trimestre de 2017 muestra que el 50% de los hombres y al 78% de las mujeres trabaja en el sector terciario. Además, en promedio las trabajadoras tienen 8 meses más de escolaridad que los trabajadores. Con este panorama se puede concluir que no hay que bajar la guardia, ya que se debe seguir trabajando para que la mujer ocupe mayores espacios laborales, sin importar el sector y el área en el que se van a desarrollar, es un esfuerzo conjunto de la sociedad por parte del sector femenino para que se preocupen en prepararse y en decidirse a desarrollarse en campos muchas veces desconocidos para las mismas; y por parte de los empleadores en ir rompiendo y terminado con los paradigmas, acerca de contratar mujeres para puestos que son exclusivos para los hombres.

Capítulo 3 Equidad de género en la educación en México.

La Educación.

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2005) menciona que “la educación es el medio principal para que toda persona, niño/a y adulto/a pueda desarrollar sus capacidades, habilidades y participar activamente en la sociedad”.

Samarrona (1991) define a la educación como:

Un proceso esencialmente dinámico entre dos personas que proporciona las metas y ayudas para alcanzar las metas del hombre, partiendo de la aceptación consciente del sujeto, que pretende el perfeccionamiento del individuo como persona, que busca la inserción activa y consciente del individuo en el medio social, que significa un proceso permanente e inacabado a lo largo de toda la vida humana, que el estado resultante, aunque no definitivo, supone una situación duradera y distinta del estado original del hombre.

La UNESCO, (2005) declara que cada persona tiene el derecho a recibir una educación que cumpla los siguientes requisitos:

Disponibilidad: la educación fundamental debe ser gratuita y obligatoria para todas las personas. Por lo tanto se deben eliminar

las cargas y costes, y dotar de ayudas a la infancia que atraviesa mayores dificultades, como las niñas, los huérfanos del SIDA o aquellos más pobres. El Estado tiene la obligación de financiarla adecuadamente destinando un porcentaje de su PIB a la educación básica.

Accesibilidad: se debe eliminar toda forma de discriminación en el acceso a la educación, bien sea por cuestión de raza, etnia, sexo o por cualquier otra causa: "...debe reconocerse a los miembros de las minorías nacionales el derecho a ejercer actividades docentes que les sean propias, entre ellas, las de establecer y mantener escuelas y, según la política de cada Estado en materia de educación, emplear y enseñar su propio idioma." (Convención contra la Discriminación en Educación, 1960).

Aceptabilidad: la educación ha de ser de calidad a lo largo de todo el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Adaptabilidad: la educación debe adaptarse a cada alumno/a.

Samarrona (1991) menciona que "la educación es un proceso que relaciona de forma prevista o imprevista a dos o más seres humanos en una situación de intercambio y de mutuas influencias". Esto sugiere que los seres humanos siempre se encuentran en constante intercambio de conocimientos.

León (2007) por su parte manifiesta que:

La educación consiste en la preparación y formación para inquirir y buscar con sabiduría e inteligencia, aumentar el saber, dar sagacidad al pensamiento, aprender de la experiencia, aprender de otros. Es el intento humano más importante entre los hombres para transformarse y mantenerse unidos siendo parte uno del otro en la estructura de la cultura diferenciándose e identificándose a través de intercambios simbólicos y materiales.

Las definiciones anteriormente citadas permiten comprender de una manera más clara que la educación es esencial en la vida cotidiana de un individuo, ya que permite la relación entre dos o más individuos que buscan por un lado el querer aprender y por el otro poder transmitir conocimientos, que les permitirán mejores condiciones de vida.

La UNESCO (2001) define a la educación básica como: Un nivel o etapa del sistema educativo, que incluye la educación inicial, la educación primaria y el primer ciclo de la educación secundaria. Sin duda, la educación básica ha involucrado tanto cambios en la estructura del sistema educativo como la extensión de la escolaridad obligatoria. La educación básica es una categoría que emerge para establecer una distinción respecto de la educación primaria, ya que sanciona el derecho a una educación que posibilite tanto aprendizajes significativos como la participación social y laboral. El debate acerca de qué es la educación básica y cómo

diferenciarla de una instrucción elemental o mínima sigue vigente en la región.

Por su parte, la UNESCO (2014) menciona que “por género se entienden las construcciones socioculturales que diferencian y configuran los roles, las percepciones y los estatus de las mujeres y de los hombres en una sociedad”.

Por igualdad de género (UNESCO, 2014) señala que es “la existencia de una igualdad de oportunidades y de derechos entre las mujeres y los hombres en las esferas privada y pública que les brinde y garantice la posibilidad de realizar la vida que deseen”.

Todos los individuos sin importar el género deben de tener derecho y las mismas oportunidades a una educación, trabajo, beneficios y todo lo que ellos les gustaría realizar, sin ser atropellados en sus derechos por el simple hecho de su género.

La ONU (2017) comenta que las desigualdades a las que se enfrentan las niñas pueden empezar en el momento de su nacimiento y perseguirles durante toda su vida. En ciertos países las niñas se ven privadas a todo tipo de asistencia sanitaria o a una nutrición no adecuada, lo que aumenta la tasa de mortalidad. Las desventajas en cuestión de la educación se traducen en falta de capacitación y por consiguiente en menos oportunidades en el mercado laboral. Es por lo que el empoderamiento de las mujeres y

niñas es primordial para impulsar el crecimiento económico y promover el desarrollo social.

La UNESCO (2017) busca la educación para todas y todos, por lo que pretende priorizar la igualdad entre los géneros, por lo que hace esfuerzos por promover la igualdad en la educación, con iniciativas con diferentes organizaciones y el apoyo a las políticas públicas.

La Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO, 2017) por sus siglas en inglés, indica que “La equidad entre géneros significa justicia e imparcialidad en el tratamiento de las mujeres y los hombres en lo que atañe a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las oportunidades”.

Según el Instituto Nacional de Estadística INEGI, (2015):

La igualdad de oportunidades en el acceso a la educación es fundamental para abatir las disparidades en los otros ámbitos en que se desarrolla la vida de las mujeres y los hombres. Las mujeres, especialmente en las zonas rurales y marginadas del país, han visto limitadas sus oportunidades en este rubro; no obstante, se insertan cada vez más al sistema educativo, con lo cual las diferencias entre mujeres y hombres se han reducido. Sin embargo, persisten algunas desventajas para la población femenina, específicamente, en

la continuidad de sus estudios en los niveles medio y superior.

Es de vital importancia en las zonas rurales impulsar la educación para hombres y mujeres, pero en especial a éstas últimas, ya no se está cumpliendo la igualdad de género en dichas zonas, en los niveles medio y superior, lo que provoca una desventaja para las mujeres y no les permite tener acceso a los mismos trabajos, o los mismos beneficios que un hombre tiene.

La UNESCO (2011) señala que el número de niñas que asisten a la escuela primaria es superior al de niños y en muchos países las tasas de deserción y repetición son más altas entre estos últimos. No obstante, los estereotipos y la discriminación basados en el género, así como las manifestaciones de sesgo genérico, aún son evidentes particularmente en zonas rurales y remotas. Se espera que los niños y las niñas desempeñen papeles que estén de acuerdo a normas y perspectivas tradicionales o convencionales, que ellos a su vez internalizan a través de actividades sociales dentro del hogar y fuera de éste, que incluye la escuela y su entorno.

Para la UNESCO (2017) la igualdad de género es una prioridad a nivel mundial para promocionar el derecho a la educación y con eso lograr dos de los diecisiete objetivos de

desarrollo sostenible (ODS), el cual el número 4 es educación de calidad y el cinco es el de igualdad de género. Por medio del Marco de Acción Educación 2030, el ODS4, tiene como finalidad garantizar una educación inclusiva, equitativa, de calidad y buscando promover las oportunidades de aprendizaje para todos y el ODS5 tiene como finalidad lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas la mujeres y niñas. La Agenda mundial Educación 2030 reconoce que la igualdad de género requiere que se garantice a las niñas, niños, hombres y mujeres el acceso a los diferentes niveles de enseñanza y los cursen con éxito, pero sobre todo busca que todas las partes adquieran las mismas competencias en la educación. Ya que aún existen desigualdades de género en el acceso, el logro de aprendizaje y la continuación de la educación, siendo las niñas las más desfavorecidas.

Como se puede leer, se están haciendo todo tipo de propuestas a nivel mundial con la finalidad de que la educación sea equitativa sin importar el género, buscando una igualdad entre niños y niñas a nivel mundial, con la finalidad de que cuando sean adultos tengan la misma posibilidad de tener un trabajo, un hogar, con la mismas oportunidades de tener una vida como cada uno prefiera vivirla.

El instituto de estadística de la UNESCO (2017), informa que hay 16 millones de niñas que nunca asistirán a la escuela y con

respecto a las mujeres de los 750 millones de adultos que carecen de conocimientos básicos, las mujeres ocupan dos tercios del total. Existen numerosos obstáculos que impiden a niñas y mujeres el ejercer su derecho a la educación y son: la pobreza, el aislamiento geográfico, la pertenencia a una minoría, la discapacidad, el matrimonio, el embarazo precoz, la violencia de género y por último las actitudes tradicionales relacionadas con el papel de que debe tener una mujer.

El Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF, 2017), menciona que los niños, niñas y adolescentes tienen derecho a una educación de calidad y que es fundamental para que un país logre un desarrollo. En México, en las últimas décadas ha existido una notable mejoría, la cobertura en la educación primaria ha llegado a ser casi universal, lo que representa un logro para la política pública nacional; este resultado ha sido posible también por importantes avances en la producción de datos del sistema educativo, como lo ha sido la implementación de la prueba ENLACE (Evaluación Nacional de Logro Académico en Centros Escolares), que ha permitido que se tenga un sistema de medición y diagnóstico sobre el desempeño escolar, así como, el sistema nacional de información educativa (SNIE). Sin embargo la encuesta nacional de empleo realizada en el 2007, menciona que aún hay cerca de 1.7 millones de niños y de 1.4 millones de niñas que no

asisten a la escuela en edades de los 5 a los 17 años. Lo que se pretende es lograr una educación inclusiva y de calidad, buscando la creación de un clima de tolerancia y respeto en el ámbito escolar, buscando una articulación fluida entre la comunidad educativa, acercando a los padres de familia a las escuelas, buscando el fortalecimiento. La UNICEF apoyó la iniciativa “todos los niños en la escuela” que se originó en el año de 2003, involucrando a los gobiernos de los Estados y municipios, al igual que a la sociedad civil, en un proceso de participación ciudadana, principalmente en los Estados de Chiapas, Guerrero, Oaxaca, Yucatán y Zacatecas, que se han ido consolidando poco a poco en la inclusión educativa.

La UNICEF (2017) implementa la iniciativa de inclusión con organizaciones de la sociedad civil, gobiernos estatales, secretarías de educación y salud de los Estados, el DIF (Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia), y oficinas de registro civil, buscando con ellas ir eliminando las causas y barreras que mantienen a los niños y adolescentes fuera de las escuelas; esto a través de diferentes acciones como son proveer actas de nacimiento a niños no registrados, brindar becas escolares, transferencia de fondos a familias con la finalidad que de los niños y adolescentes puedan continuar asistiendo a la escuela, y para su control se generó un sistema de monitoreo el cual busca dar un seguimiento de la asistencia a las escuelas. En Yucatán se

implementa en el año de 2009 el programa de “escuela amiga”, a través de la IEPAAC (Investigación y educación popular autogestiva A.C.) en coordinación con el CONAFE- Yucatán (Consejo Nacional de Fomento Educativo del Estado), beneficiando a 3,300 niños y niñas, 500 escuelas, 500 docentes de 60 municipios. En Tabasco se benefició a 70 docentes de 658 escuelas en 17 municipios, mismos que fueron capacitados con la metodología escuela amiga, beneficiando con ello a 6,917 niños y niñas. La educación intercultural y bilingüe continuó como una prioridad en los Estados de Yucatán y Oaxaca en donde las acciones de UNICEF, con el apoyo del CIESAS (Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social) y el IEPAAC, buscando la capacitación de los docentes y padres de familia con la finalidad de utilizar los conocimientos de los pueblos indígenas, trabajando en programas de radio y materiales didácticos en diferentes lenguas indígenas para que se utilicen en las escuelas. En el año e 2009 se crea el programa contruye-t, en alianza de la SEP (Secretaría de educación pública), el programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), la UNESCO, UNICEF y una red de organizaciones de la sociedad civil, con la finalidad de promover la inclusión, la equidad, la participación democrática y la no violencia entre jóvenes.

La Secretaría de Educación Pública (2005), indica que durante el ciclo escolar 2005-2009, el Programa Nacional de Becas para la Educación Superior (PRONABES), proporcionó casi 137,800 becas a alumnos de escasos recursos inscritos en programas de licenciatura o de técnico superior universitario en instituciones públicas de educación superior de las cuales el 56 por ciento correspondió a estudiantes mujeres.

La SEP (2014), realizó un estudio en el periodo 2013-2014, denominado principales cifras del sistema educativo nacional, en el cual se señalan algunas cifras importantes con relación a la equidad de género en la educación de México desde los diferentes sectores de la educación, de los cuales se puede destacar que existe un total de 35 millones 745 mil 871 alumnos en el sistema educativo, de los cuales 17,764,434 corresponden a mujeres y 17,981,437 corresponden a hombres. Lo que refleja cierta igualdad entre hombres y mujeres estudiando en México. En lo que se refiere a la educación básica se encuentra dividida de la siguiente manera del total de 25,939,193 existen 12,757,697 mujeres contra 13,181,496 hombres; en la Educación Media Superior se tiene un total de 4,682,336 alumnos, divididos en 2,343,897 mujeres y 2,338,439 hombres; en la Educación Superior se tiene un total de 3,419,391 alumnos con 1,687,521 mujeres y 1,731,870 hombres y por último en la capacitación para el trabajo se tiene un total de 1,704,951, de

los cuales 975,319 son mujeres y 729,632 son hombres, por lo que podemos ver que implica que las mujeres no tienen tanto acceso a la educación profesional y se capacitan para el trabajo, ya que en el último apartado podemos notar que son más las mujeres en el rubro de capacitación para el trabajo, como podemos ver en la tabla 2, que se presenta a continuación:

Tabla 2. Principales cifras del sistema educativo nacional.

Modalidad escolarizada					
Nivel / servicio y sostenimiento	Alumnos			Docentes	Escuelas
	Total	Mujeres	Hombres		
Educación Superior	3 419 391	1 687 521	1 731 870	349 193	6 922
Normal licenciatura	132 205	93 979	38 226	16 477	484
Licenciatura	3 057 985	1 473 628	1 584 357	283 499	4 294
Posgrado	229 201	119 914	109 287	49 217	2 144
Publico	2 372 637	1 118 961	1 253 676	208 231	3 039
Federal	450 655	169 683	280 972	37 564	442
Estatal	646 491	299 212	347 279	52 746	1 090
Autónomo	1 275 491	650 066	625 425	117 921	1 507
Privado	1 046 754	568 560	478 194	140 962	3 883

Fuente: SEP (2017)

De acuerdo con la CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2011), informa que en la presente

década las mujeres parecen tomar ventaja con respecto de los hombres cuando se habla de educación, ahora existe una disminución de las barreras para que las mujeres puedan tener acceso a educación.

A continuación, se presentan unas tablas que serán analizadas con la finalidad de conocer como es la educación en México de acuerdo al género. En la tabla 3 se observa la tasa de asistencia escolar, según género en millones de estudiantes.

Tabla 3. Tasa de asistencia escolar, entre los años 1994, 1998 y 2002, según género.

Tasa de asistencia escolar de la población total de nivel educativo básico, según género en edad entre 6 y 12 años			
	1994	1998	2002
Hombre	56.4%	59.2%	63%
Mujer	50.4%	54.3%	61%

Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2006).

La tabla 3 muestra la tasa de asistencia escolar total de la población de 6 a 12 años en educación básica, según género (porcentajes sobre la población total de 6 a 12 años de edad). Se encontró que la brecha entre la asistencia del hombre y la mujer se ha venido cerrando, como se observa, en el periodo del 94 la tasa es inferior en 6 puntos porcentuales, en el año 98, es menor la

mujer en 4.1 puntos porcentuales y en el año de 2002 hay un decremento en 2 puntos porcentuales.

En la tabla 4 se puede ver información acerca de la tasa de asistencia escolar de la población total de nivel educativo básico, según género y condición de pobreza.

Tabla 4. Tasa de asistencia entre pobres y no pobres en los años 1994, 1998 y 2002

Tasa de asistencia escolar de la población total de nivel educativo básico, según género y condición de pobreza				
	Pobres		No pobres	
	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino
1994	92.6 %	92.6 %	97.7 %	97.5 %
1998	92.5 %	94.8 %	97.9 %	98.3 %
2002	94.7 %	96.3 %	99.2 %	98.5 %

Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2006).

En la tabla 4, el nivel de asistencia en el año de 1994, se observa que entre el género femenino y masculino, entre los pobres fue exactamente igual, y en los no pobres, el género femenino reportó una mayor asistencia en punto dos puntos porcentuales. En el año de 1998 en los pobres fue mayor el masculino 2.3 puntos porcentuales y los no pobres fue de 1.2 puntos porcentuales en género masculino y en el año del 2002, hubo un incremento de 1.6 puntos porcentuales y en los no pobres fue mayor la asistencia del

género femenino en punto siete puntos porcentuales, lo que nos indica que en los pobres los hombres asisten más a la escuela y en el caso de los no pobres asisten más las mujeres (CEPAL, 2006).

Toda esta información nos muestra que existe cierta igualdad en México con respecto a la equidad de género en las escuelas, con relación a la asistencia de hombres y mujeres, con la ayuda de diferentes organismos los cuales buscan esa paridad entre ambos géneros, aún falta camino por recorrer, por lo que se sigue trabajando en alcanzar una equidad en el país.

Acceso de la mujer a la educación

La educación es esencial para que una persona pueda tener una mejor calidad de vida, por lo tanto, el acceso de la mujer a la educación resulta clave, y solo será posible proporcionando las mismas oportunidades de formación académica, tanto a mujeres como hombres, en busca de una igualdad de género.

Según Morales (2015) la mujer representa poco más de la mitad de la población mundial, aun así, las mujeres tienen escasas posibilidades de tomar decisiones en los ámbitos: político, social, cultural y económico, y tampoco son tomadas en cuenta para la resolución de asuntos que se vinculan directamente con su salud, educación e intereses.

Es por esa razón que Mans Unides (s/f) menciona que la educación es un derecho humano y constituye un instrumento indispensable para alcanzar los objetivos de igualdad, desarrollo y paz. La educación debe beneficiar a niños y niñas por igual, procurando que se obtengan relaciones más igualitarias entre mujeres y hombres. La igualdad de acceso a la educación y la obtención de educación son vitales para que las mujeres se conviertan en agentes de cambio. La alfabetización de la mujer es importante para mejorar la salud, la nutrición, la educación de la familia y la toma de decisiones en la sociedad.

Buscando la igualdad y que las mujeres tengan acceso a la educación, diferentes organizaciones internacionales han sumado fuerzas para que esto se lleve a cabo, a continuación se mencionan algunos aspectos relevantes:

1) Según las UN (Naciones Unidas, 1948) en la Declaración Universal de Derechos Humanos, artículo 26.

a. Toda persona tiene derecho a la educación. La educación debe ser gratuita, al menos en lo concerniente a la instrucción elemental y fundamental. La instrucción elemental será obligatoria. La instrucción técnica y profesional habrá de ser generalizada; el acceso a los estudios superiores será igual para todos, en función de los méritos respectivos.

b. La educación tendrá por objeto el pleno desarrollo de la personalidad humana y el fortalecimiento del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales; favorecerá la comprensión, la tolerancia y la amistad entre todas las naciones y todos los grupos étnicos o religiosos, y promoverá el desarrollo de las actividades de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz.

- 2) La Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos (ACNUDH, 1966) en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, artículo 13
 - a. Menciona que los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona a la educación. Convienen en que la educación debe orientarse hacia el pleno desarrollo de la personalidad humana y del sentido de su dignidad, y debe fortalecer el respeto por los derechos humanos y las libertades fundamentales. Convienen asimismo en que la educación debe capacitar a todas las personas para participar efectivamente en una sociedad libre, favorecer la comprensión, la tolerancia y la amistad entre todas las naciones y entre todos los grupos raciales, étnicos o religiosos, y promover las actividades de las Naciones Unidas en pro del mantenimiento de la paz.
- 3) Según las UN (Naciones Unidas, 1979) en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), en el artículo 10. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer, a fin de asegurarle la igualdad de derechos con el hombre en la

esfera de la educación y en particular para asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres:

a. Las mismas condiciones de orientación en materia de carreras y capacitación profesional, acceso a los estudios y obtención de diplomas en las instituciones de enseñanza de todas las categorías, tanto en zonas rurales como urbanas; esta igualdad deberá asegurarse en la enseñanza preescolar, general, técnica, profesional y técnica superior, así como en todos los tipos de capacitación profesional;

b. Las mismas oportunidades de acceso a los programas de educación permanente, incluidos los programas de alfabetización funcional y de adultos, con miras en particular a reducir lo antes posible toda diferencia de conocimientos que exista entre hombres y mujeres.

- 4) El Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF, 1989) en la convención sobre los Derechos del Niño, artículo 28.

Los Estados Partes reconocen el derecho del niño a la educación y, a fin de que se pueda ejercer progresivamente y en condiciones de igualdad de oportunidades ese derecho, deberán en particular:

- a. Implantar la enseñanza primaria obligatoria y gratuita para todos;
- b. Fomentar el desarrollo, en sus distintas formas, de la enseñanza secundaria, incluida la enseñanza general y profesional, hacer que todos los niños dispongan de ella y tengan acceso a ella y adoptar medidas apropiadas tales como la implantación de la enseñanza gratuita y la concesión de asistencia financiera en caso de necesidad.

La Organización de Estados Iberoamericanos (OEI, 1990) en la Conferencia Mundial de Educación para Todos, celebrada en Tailandia, reconoce la necesidad de ofrecer a las generaciones presentes y venideras una visión ampliada de la educación básica y un renovado compromiso en favor de ella, para hacer frente a la amplitud y a la complejidad del desafío, proclaman la siguiente Declaración Mundial sobre Educación para Todos: Satisfacción de las Necesidades Básicas de Aprendizaje, Educación para Todos: Objetivos, en los siguientes artículos que a continuación se describen:

Artículo 1. Satisfacción de las necesidades básicas de aprendizaje; 1. Cada persona -niño, joven o adulto- deberá estar en condiciones de aprovechar las

oportunidades educativas ofrecidas para satisfacer sus necesidades básicas de aprendizaje. Esto indica que todos pueden tener acceso a la educación básica sin importar si eres niño, joven o adulto, todos por igual.

Artículo 2. Perfilando la visión; 1 Satisfacer las necesidades básicas de aprendizaje exige algo más que una renovación del compromiso con la educación básica en su estado actual. Lo que se requiere es una “visión ampliada” que vaya más allá de los recursos actuales, las estructuras institucionales, los planes de estudios y los sistemas tradicionales de instrucción, tomando como base lo mejor de las prácticas en uso. Esto nos sugiere buscar más allá de lo tradicional y buscar nuevos métodos que permitan educar a las personas

Artículo 3. Universalizar el acceso a la educación y fomentar la equidad; 1. La educación básica debe proporcionarse a todos los niños, jóvenes y adultos. Es decir que todos tengan acceso a la educación sin importar el lugar donde se encuentren.

Artículo 4. Concentrar la atención en el aprendizaje; Que el incremento de las posibilidades de educación se traduzca en un desarrollo genuino del individuo o de la sociedad depende en definitiva de que los individuos

aprendan verdaderamente como resultado de esas posibilidades, esto es, que verdaderamente adquieran conocimientos útiles, capacidad de raciocinio, aptitudes y valores.

Artículo 5. Ampliar los medios y el alcance de la educación básica, la diversidad, la complejidad y el carácter cambiante de las necesidades básicas de aprendizaje de los niños, jóvenes y adultos exigen ampliar y redefinir constantemente el alcance de la educación básica

Artículo 6. Mejorar las condiciones de aprendizaje; El aprendizaje no se produce en situación de aislamiento. De ahí que las sociedades deban conseguir que todos los que aprenden reciban nutrición, cuidados médicos y el apoyo físico y afectivo general que necesitan para participar activamente en su propia educación y beneficiarse de ella.

Artículo 7. Fortalecer la concertación de acciones; Las autoridades nacionales, regionales y locales responsables de la educación tienen la obligación prioritaria de proporcionar educación básica a todos, pero no puede esperarse de ellas que suministren la

totalidad de los elementos humanos, financieros y organizativos necesarios para esa tarea.

Artículo 8. Desarrollar políticas de apoyo; 1. Es necesario desarrollar políticas de apoyo en los sectores social, cultural y económico para poder impartir y aprovechar de manera cabal la educación básica con vistas al mejoramiento del individuo y de la sociedad.

Artículo 9. Movilizar los recursos; 1. Si las necesidades básicas de aprendizaje para todos se han de satisfacer a través de acciones de alcance mucho más amplio que en el pasado, será esencial movilizar tanto los recursos financieros y humanos existentes como los nuevos recursos, públicos, privados o voluntarios.

Artículo 10. Fortalecer la solidaridad internacional; 1. La satisfacción de las necesidades básicas de aprendizaje constituye una común y universal tarea humana. Para llevar a cabo esa tarea se requieren la solidaridad internacional y unas relaciones económicas justas y equitativas a fin de corregir las actuales disparidades económicas.

Según la UN (Naciones Unidas, 1995), en la Cumbre Mundial de Desarrollo Social, Copenhague, se busca lograr la igualdad entre el hombre y la mujer; promover y lograr los objetivos

del acceso universal y equitativo a la educación. Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) informe 2015:

Objetivo 2: lograr la enseñanza primaria universal. La tasa neta de matriculación en enseñanza primaria en las regiones en desarrollo ha alcanzado el 91% en 2015. La cantidad de niños en edad de recibir enseñanza primaria que no asistió a la escuela cayó a casi la mitad a nivel mundial, pasando de 100 millones en el año 2000 a aproximadamente 57 millones en 2015. La tasa de alfabetización de los jóvenes entre 15 y 24 años ha aumentado globalmente de 83% a 91% entre 1990 y 2015. La brecha entre hombres y mujeres ha disminuido.

Objetivo 3: Promover la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer. Muchas más niñas asisten ahora a la escuela que hace 15 años. Las regiones en desarrollo en su conjunto han alcanzado la meta de eliminar la disparidad de géneros en la enseñanza primaria, secundaria y terciaria. En Asia meridional, solo 74 niñas se matriculaban en la escuela primaria por cada 100 niños en 1990. En la actualidad se matriculan 103 niñas por cada 100 niños. Esto sugiere que la disparidad se ha venido acortando con el paso de los años, por las estrategias que se han estado realizando.

Estás organizaciones a lo largo de los años en especial las naciones unidas, están preocupadas por la igualdad entre los hombres y mujeres, en que tengan las mismas oportunidades; la educación es uno de los temas de interés ya que la gente mejor preparada tiene mayores oportunidades, por lo que a la mujer se le ha dado más empuje para que puedan estudiar, ya que son ellas, las que han tenido las puertas cerradas, lo que les ha impedido poder tener una mejor calidad de vida y eso no permite una equidad del género.

A pesar de que existe un progreso en busca de que hombres y mujeres tengan la misma calidad de vida, en materia de educación aún falta camino por recorrer en virtud de que los hombres continúan siendo los que están teniendo una mayor formación profesional, y mejores niveles salariales en el campo laboral.

Capítulo 4 Participación de la mujer en el ámbito empresarial y el emprendimiento.

Antecedentes del emprendimiento en las mujeres

Los países, tanto desarrollados como en vías de desarrollo, están abordando el emprendimiento como una alternativa a la incertidumbre laboral de nuestra época y a la necesidad de creación de riqueza de la población, especialmente en el caso de los jóvenes. En generaciones pasadas, un joven graduado universitario podía esperar, con cierta certeza, mantenerse en su primer empleo durante un largo periodo de tiempo, el suficiente para hacer una carrera dentro de la organización que lo había contratado.

Actualmente, dicha seguridad ha desaparecido casi completamente, por lo que la necesidad de independencia económica, generación de valor monetario y las características mismas de las llamadas Generaciones “Z” y “Y”, han convertido al emprendimiento como una verdadera opción para el desarrollo profesional. Las generaciones han cambiado y con ello las prioridades, la generación Z conoció un mundo sin tecnología avanzada y se adaptó fácilmente al uso de esta, mientras que los millennials (generación Y) no conciben el mundo sin la tecnología, estas características los hacen diferentes; estas generaciones formarán parte de la fuerza laboral en el corto plazo, aunado a este cambio generacional se encuentran los cambios y modificaciones

que se han implementado en las leyes, en el caso de México, la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social sufrió en 1995 modificaciones que entraron en vigor en julio de 1997, especialistas en el tema advierten de la urgente necesidad de crear sistemas alternos (como el ahorro y el emprendedurismo) para que la clase trabajadora tenga los recursos suficientes para disfrutar de una vejez digna..

La sociedad, a nivel mundial, admite la necesidad de fomentar y apoyar las actividades de emprendimiento en todos los niveles, articulando y vinculando instituciones y programas que conforman el llamado “Ecosistema Emprendedor”.

En el caso del emprendimiento en las mujeres, hay quien considera el crecimiento del emprendimiento femenino como una evolución natural en el papel de la mujer en la fuerza laboral en la sociedad mexicana. Éste ha sido un fenómeno presente en la sociedad, las mujeres mexicanas visualizan el emprendimiento como una opción para incrementar el ingreso de la familia, por lo que no es extraño encontrar mujeres que visualicen sus habilidades manuales como una oportunidad para generar un ingreso que les permita completar el ingreso del hogar.

Adicionalmente a éste, otra forma tradicional de emprendimiento femenino es a través de ocupaciones adicionales a las de un trabajo formal. Muchas mujeres empleadas formalmente

buscan incrementar su ingreso a través de pequeños negocios paralelos. Este tipo de emprendimiento es alentado por modelos de negocio a través de los cuales las mujeres complementan sus ingresos como distribuidoras, vendedoras independientes, representantes, etc., aprovechando sus propias redes de contactos.

Sin embargo, cuando se habla de emprendimiento, no se puede dejar de lado los estereotipos y aspectos culturales que dejan en franca desventaja a las féminas, en México como en muchas sociedades latinas, se han manejado patrones de comportamiento ambivalente hacia el trabajo femenino. Antiguamente, la idea de que una mujer se desempeñara profesionalmente en trabajos que le requerían estar fuera de casa gran parte del día era verdaderamente inconcebible. En ese entonces, el lugar de la mujer era el hogar, atendiendo a su familia.

Las primeras participaciones de la mujer en las organizaciones empresariales inicia como coincidencia con los movimientos por el sufragio femenino de los años 20's, se puede decir que es cuando surgen las bases para el empoderamiento femenino, la cual se afianza en los años 40's, a lo largo de la historia de la humanidad el papel que representa la mujer ante la sociedad ha sido menospreciado respecto a la presencia del hombre en la mayoría de las áreas de desarrollo del ser humano. Durante muchos años esta situación impidió que las mujeres

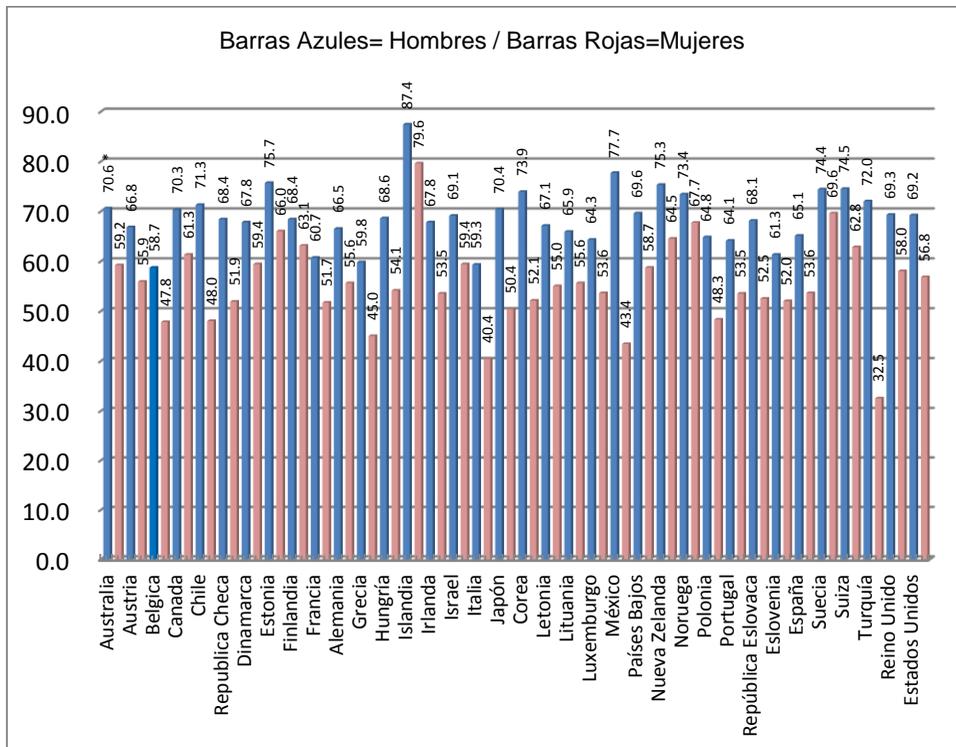
tuvieran acceso a un trato igualitario al que recibían los hombres; desde el rol que desempeñaban dentro del núcleo familiar hasta el grado de presencia en la sociedad. Fue hasta la participación que tuvieron durante la Segunda Guerra Mundial cuando el papel de la mujer comenzó a trascender ganando lugar en diversos sectores que hasta ese momento habían sido encabezados por hombres, principalmente en el campo laboral. La mujer obtuvo un papel muy importante ya que los hombres que se fueron a los frentes de guerra dejando sus empleos, mismos que fueron cubiertos por sus esposas. Participando ellas indirectamente en las luchas al principio ya que generaban provisiones, armamento e inclusive hasta en los campos produciendo alimentos.

“La concepción que la sociedad tenía acerca de la mujer poco a poco fue cambiando, ya no se creía que el fin único de ésta era el de tener hijos y mantener aseada la casa, sin embargo estos estereotipos aún siguen vigentes, aunque en menor grado, sobre el papel que debería desempeñar la mujer contemporánea en la sociedad” (Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo en acción) (PNUD, 2018).

Conforme los países evolucionan, se reconoce la importancia de la participación femenina en la economía, las mujeres participan cada vez más activamente en el ámbito laboral. A nivel mundial hay un avance en la participación de las mujeres en

este tenor, aunque aún no se alcanza una igualdad por sexo, tal y como se ilustra en la figura 1.

Figura 1. Hombres y mujeres que laboran a nivel mundial.



Fuente: Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE, 2016). (*En millones de personas).

En México, tres de cada 10 empresas con registro ante el SAT pertenecen a mujeres, de los 4,936,000 empresas del país,

alrededor de 1.5 millones nacieron por la visión empresarial de una mujer de acuerdo a los datos del Consejo de Cámaras y Asociaciones Empresariales del Estado de México (CONCAEM, 2016).

Las mujeres representan casi el 50% de la población mundial, pero contribuyen muy por debajo del 50% a la actividad económica alrededor del mundo. Una cifra de especial interés por la importancia y trascendencia que tienen en la economía de los países, es que el 70% de las personas que viven en pobreza extrema en el mundo son mujeres. Es decir, la pobreza ataca de manera particular y especial a este género. Cabe señalar que gran parte de las personas que se encuentran en esta difícil situación son jóvenes, es decir, de aproximadamente 385 millones de niños y adolescentes que sufren pobreza. (Talavera, 2017)

Este autor señala que existe evidencia de que en las economías donde crece la participación de las mujeres en el mercado laboral suele avanzar en forma más rápida y firme, ya que como jefas de familia un mejoramiento de ellas repercute directamente en la mejora de la calidad de vida de sus hijos.

La igualdad de género no es solamente un derecho humano básico, sino que su logro tiene muchísimas consecuencias socioeconómicas. El empoderamiento de las mujeres impulsa economías prósperas y estimula la productividad y el crecimiento.

Aun así, las desigualdades de género siguen estando fuertemente arraigadas en la sociedad. Las mujeres encuentran obstáculos para conseguir trabajos dignos, ascender a mejores posiciones y enfrentan discriminación laboral y brechas salariales de género. A menudo, no pueden acceder a la educación básica y a la atención médica. Las mujeres sufren violencia y discriminación en todas partes del mundo.

Ninguna sociedad está libre de discriminación. En efecto, la discriminación en el empleo y la ocupación es un fenómeno universal. La Organización Internacional de Trabajo (OIT, 2011) alertó en la 100° reunión que “en todo el mundo, se niega el acceso al trabajo y a la formación a millones de mujeres y de hombres, perciben bajos salarios, o se ven limitados a determinadas ocupaciones, simplemente por razones basadas en su sexo, color de piel, etnia o creencias, sin que se tengan en cuenta sus capacidades y sus calificaciones. En algunos países desarrollados, por ejemplo, las trabajadoras ganan hasta un 25% menos que sus colegas de sexo masculino por la realización del mismo trabajo”.

La no-discriminación es un derecho humano fundamental y es esencial que los trabajadores elijan su empleo libremente, desarrollen plenamente su potencial y cosechen recompensas económicas con en base en sus méritos. El que exista igualdad en el lugar de trabajo también conlleva beneficios económicos

significativos. Los empleadores que practican la igualdad tienen acceso a una mano de obra más extensa y diversificada. Los trabajadores que gozan de igualdad, tienen un mayor acceso a la formación, a menudo perciben salarios más elevados y mejoran la calidad general de la mano de obra. “Los beneficios de una economía globalizada se distribuyen de manera más justa en una sociedad igualitaria, lo que conduce a una mayor estabilidad social y a que la gente apoye más ampliamente un mayor desarrollo económico”. (OTI, 2011).

Actualmente la mujer continúa en la lucha de no ser un símbolo de vulnerabilidad, sin embargo existen sectores de la población mundial que continúan bajo una serie de ideas arraigadas sobre el papel que deben desempeñar las mujeres del mundo. La inequidad entre hombres y mujeres ha sido uno de los principales factores para que ésta no pueda tener un papel de trascendencia en diversas áreas. Sin embargo son muchas las mujeres que día a día se han esforzado con el propósito de romper los paradigmas bajo los cuales han sido catalogadas durante los últimos siglos, han comenzado a exigir equidad en cuanto a la participación y oportunidades con las que deben contar y que les pertenecen por derecho; con el fin de demostrar que las mujeres tienen la capacidad para ser partícipes de las decisiones con las que se rige la vida actualmente.

El emprendedurismo en las mujeres es un tema que cada vez es más frecuente escuchar que se fomente en cualquier economía, por lo que se ha venido presentando un fuerte crecimiento de los negocios comenzados y operados por mujeres. “Se ha demostrado que este tipo de emprendimiento tiene un impacto importante en el desarrollo económico de los países, en la disminución de la pobreza y en la generación del empleo” (Brush y Cooper, 2012, citado por Elizundia, 2014).

Motivación de las mujeres para ser emprendedoras.

Sin embargo, estudios recientes han demostrado que el proceso de creación de nuevas empresas con la participación femenina es aún muy limitada, “Aproximadamente el 9.9% de los fundadores de empresas en América Latina son mujeres” (Kantis, et al., 2002, citado por Soria, 2008).

Por su parte Brush y Cooper (2012) señalan que “Mientras más se comprenda el fenómeno del emprendimiento femenino, más se sabrá acerca del emprendedurismo en su conjunto” (pág. 5)

Motivación de las mujeres para ser emprendedoras.

Resulta complicado explicar a alguien que no lleva dentro un emprendedor, que los esfuerzos que tiene que hacer para poner una empresa en marcha, no son realmente sacrificios. Una persona con espíritu emprendedor siempre ve retos donde los demás ven obstáculos.

Conscientes de la importancia de impulsar el emprendedurismo en las mujeres, se han realizado estudios al respecto. Numerosos autores advierten que la intención de emprender depende, en gran medida, de la voluntad (Feldman y Bolino, 2000). Los individuos valoran los posibles resultados (beneficios económicos, de salud, para con la comunidad, etc.) derivados de la puesta en marcha de una nueva actividad empresarial y, a partir de ahí, toman la decisión de continuar o no con ese proceso. Esta voluntad puede venir motivada por dos factores principales: externos y aspectos personales. Dentro de los factores externos se encuentran: el estar rodeado de una cultura empresarial, el entorno económico regional favorable, la densidad poblacional, un alto nivel de desempleo, así como el acceso a capitales financieros que motivan para explorar nuevos modelos de negocios. Respecto a los motivos personales la literatura muestra que a mayor edad, más posibilidades hay de ser emprendedor (Evans y Jovanovic, 1989; Bird y Brush, 2002; Caseo *et al.*, 2010). Wagner (2007) señala que esto podría deberse a que existe una mayor posibilidad de disponer de un capital, se dispone de mayor experiencia y conocimientos, aunque resalta que el aumento en cargas familiares y responsabilidades económicas puede provocar el efecto contrario.

López, Romero, y Díaz, (2010), realizaron un estudio en España con las Pequeñas y medianas empresas (Pymes) de Andalucía que tuvo una población objeto de estudio de 398,302; de las cuales se seleccionaron mediante muestreo estratificado 816 Pymes, el 5.64% eran dirigidas por mujeres, con un error muestral de 3.43% con un nivel de confianza del 95% arrojó el análisis descriptivo que:

La razón principal para iniciar un nuevo negocio, con independencia del género, se configura en la búsqueda de libertad e independencia laboral; que la variable “tradición familiar” es un pilar fundamental hacia la transformación de negocios ya existentes; y que son motivos de carácter organizativo, tales como el descontento con la retribución, desarrollo de la carrera profesional y la toma de decisiones lo que empuja a la mujer hacia el autoempleo, frente a los motivos del hombre que se centran en aspectos de liderazgo o autorrealización, fundamentalmente, así como el hecho de poner en práctica sus propias ideas. Asimismo, destacar que, al contrario de lo esperado, la insatisfacción con el empleo por cuenta ajena ha sido la variable que menos incidencia presentaba en la decisión de emprender.

En lo que respecta al análisis de regresión, determinó que sólo la situación del mercado laboral (dificultad de encontrar empleo) y la tradición familiar mostraron una influencia significativa

sobre dicho proyecto, y que la variable sexo no incide entre las motivaciones y la decisión de crear o transformar una actividad anterior. Los aspectos determinantes para llevar a cabo la creación o transformación de una empresa ya existente son, fundamentalmente, el enriquecerse y seguir con la empresa familiar, y emerger de una situación en la que encontrar otro empleo es difícil. De la misma manera, destaca el hecho de que la formación pueda incidir sobre la relación analizada, dado que se mueve en la misma línea que estudios en el sentido de que existe una relación significativa entre el nivel de formación y la probabilidad de llevar a cabo un comportamiento emprendedor.(pág. 78-82).

Por su parte, en México conscientes de la importancia y necesidad de impulsar el emprendedurismo femenino, se han realizado estudios para conocer los motivos que impulsan a las mujeres a emprender, destaca el realizado en el 2014 cuya finalidad fue conocer los factores personales y sociales que influyen en el emprendimiento femenino, se analizó la variable dependiente emprendimiento por género y las variables independientes: factores personales (la percepción de habilidades, la percepción de oportunidades, el nivel educativo y el miedo al fracaso) y factores sociales (tasa de inversión informal, las redes sociales emprendedoras, la atención por parte de los medios de comunicación hacia el emprendimiento y la asociación del

emprendimiento con un elevado estatus social); se buscó identificar mediante correlaciones la influencia que ejercen cada una de las variables independientes en la dependiente, los hallazgos fueron:

- a. Existe una relación positiva entre la percepción de habilidades que posee la persona, con la probabilidad de que la mujer se vuelva emprendedora. En los varones esta percepción positiva de habilidades no incrementa la probabilidad de ser emprendedor.
- b. En lo que respecta al miedo al fracaso, los resultados demuestran que un menor miedo al fracaso incrementa la probabilidad de volverse emprendedor en 48.4% para las mujeres. Situación que no ocurre con los varones.
- c. En lo concerniente al nivel educativo y la percepción de oportunidades, se detecta que no ejercen influencia positiva en hombres y mujeres para el emprendimiento.
- d. La existencia de inversiones informales tiene influencia positiva en ambos géneros, la probabilidad de ser emprendedora se incrementa en 2.10 veces para las mujeres y en 3.68 veces para los varones.
- e. La existencia de redes sociales afecta positivamente a las mujeres en el emprendedurismo, teniéndose un 2.19 veces la probabilidad de emprender, mientras que para los varones es indistinto.

f. Los medios de comunicación no ejercen ninguna influencia sobre el emprendedurismo en las mujeres y tienen un efecto negativo en el emprendimiento masculino. En México la exposición social del emprendedor a los medios de comunicación y al reconocimiento social es reciente y por lo mismo, todavía no ha transcurrido tiempo suficiente para que presenten tener influencia.

g. La probabilidad de que la mujer se vuelva emprendedora normalmente es superior a la del hombre (tienden a comenzar entre 30-45 años comparados con varones que generalmente comienzan más jóvenes). (Elizundia, 2014, pág. 125)

Como puede verse, los principales factores que interfieren negativamente en la motivación de las mujeres para emprender son de tipo cultural, por lo que se hace necesario trabajar la autoestima en ellas, ya que el miedo a asumir riesgos las hace visualizarse en empleos formales muchas veces menor remunerados a los de los varones, pese a tener igual capacidad y experiencia.

Con respecto a las mujeres empresarias en el mundo, los países están conscientes de la urgente necesidad de fomentar el emprendedurismo como mecanismo de creación de empresas que

fomenten el empleo, el conocimiento de las particularidades que tienen las empresas lideradas por mujeres han puesto de manifiesto las ventajas de fomentar el emprendedurismo femenino. Al respecto Rodríguez (2013) señala que muchas empresas exitosas administradas por mujeres se iniciaron, literalmente, en la mesa de la cocina de su fundadora. La buena noticia es que las mujeres emprendedoras cuentan hoy con más apoyos que nunca para desarrollar y profesionalizar sus proyectos a través de programas gubernamentales específicos, apoyos y organismos privados dedicados al posicionamiento de la mujer, así como numerosas redes de emprendimiento femenino que las acompañan, orientan e incluso financian para lograr que el número de empresas iniciadas y dirigidas por mujeres siga creciendo.

Instituciones como el Foro Económico Mundial, el Banco Mundial, Goldman Sachs, y firmas como McKinsey, han contribuido a la investigación que demuestra que invertir en la mujer es un buen negocio y que, además, impulsa el crecimiento económico regional.

Un informe reciente del FMI señaló que si se aumenta la participación laboral de las mujeres, se puede aumentar el PIB de una economía entre 5 y 34%, especialmente en las economías emergentes. El efecto del poder económico de las mujeres en América Latina y el Caribe, en la última década que va del año 2000 al 2010, las mujeres han desempeñado un papel fundamental en la

disminución de la pobreza, observando un aumento en las tasas de participación de las mujeres en el mercado laboral en un 15%, y una reducción del 30% en los índices de extrema pobreza. El gran impacto económico que la mujer causa al interior de las empresas, se explica por el hecho de que las mujeres controlan cerca del 65% de las decisiones de compra totales en bienes y servicios a nivel global, y esto no es exclusivamente en las categorías tradicionalmente femeninas. Esto hace que las mujeres cumplan una función extraordinaria al interior de las empresas, pues conocen lo que el consumidor mayoritario desea comprar, así que hoy están involucradas en el diseño, fabricación y comercialización de una amplia gama de bienes y servicios, lo que sin duda agrega valor comercial y genera mayores ganancias. (Fuentes, 2014).

A nivel mundial a pesar de las dificultades que existen para el desarrollo empresarial de las mujeres, países como Rusia, Australia o Nueva Zelanda se han convertido en un referente del emprendimiento femenino.

Algo que llama la atención es que dos países que aparecen en este listado pertenecen al continente africano, según detalla un documento del Foro Económico Mundial (WEF por sus siglas en inglés) difundido por (Diez, 2018).

Uganda.

Atendiendo a la proporción de mujeres sobre el total de emprendedores del país, Uganda figura en primera posición, con un 34.8%. Se trata de un dato especialmente meritorio, no sólo por tratarse de una economía de bajos ingresos, sino también porque otros indicadores de los que depende la iniciativa empresarial femenina (autonomía financiera de las mujeres, acceso a crédito, nivel educativo, estereotipos culturales) son poco halagadores.

Frente a esas circunstancias desfavorables, el país obtiene una buena puntuación en factores habilitadores como la participación femenina en el mercado laboral (ocupan el 52% de los puestos de trabajo). Sin embargo, solo el 13.8% de las mujeres del país tienen un empleo en el sector formal, frente al 27.9% de los hombres.

A pesar de las dificultades, en los últimos años el crecimiento de los negocios regentados por mujeres ha sido del 236%, frente al 153% de los encabezados por varones. Y el futuro ofrece esperanza: los agentes económicos nacionales son conscientes de la necesidad de dotar a las mujeres de mayores medios e independencia financiera, no sólo por una cuestión igualitaria, sino también para

ensanchar la base de actividad de un país pobre y con grandes tasas de desempleo y subempleo. (Diez, 2018).

Botsuana

El pequeño país africano, conocido por ser uno de los más ricos y mejor gestionados del continente, cuenta con un nutrido empresariado femenino, que representa el 34.6% de las empresas. Este dato se apoya en factores subyacentes favorables, como la alta participación de las mujeres en el mercado laboral y su creciente presencia en puestos profesionales altos (un 31% de los altos mandos corporativos, frente al 25% de media en el conjunto del mundo).

Entre los elementos favorables se cuenta también la existencia de programas gubernamentales específicos de ayuda a las emprendedoras, encuadrados en el Departamento de Asuntos de la Mujer del Ministerio de Empleo. Su alcance es limitado, pero gracias a sus pequeños préstamos (de unos 25.000 dólares como máximo por proyecto) han podido ver la luz muchas iniciativas.

La normativa de Botsuana no obstaculiza el derecho a la propiedad y la herencia por parte de las mujeres. Sin embargo, la mayoría de los activos financieros están en manos de hombres, lo que implica que muchas mujeres no

pueden obtener aval bancario ni crédito para lanzar sus proyectos.

No obstante, el verdadero cambio de calado, que tardará muchos años en materializarse, llegará cuando el empresariado femenino deje de ser una cuestión de necesidad o hasta supervivencia, y se convierta en un elemento estructural para la diversificación económica. (Diez, 2018).

Nueva Zelanda

Ningún país del mundo ofrece mejores condiciones para las empresarias. Nueva Zelanda ocupa el primer puesto en magnitudes como la presencia de mujeres con formación universitaria y las políticas generales de apoyo a las pymes. También obtiene puntuaciones muy notables en lo relativo a la inclusión financiera de la mujer y sus conocimientos de gestión.

El país ocupa la primera posición en el Índice de facilidad para hacer negocios del Banco Mundial, y cuenta con una mentalidad y una administración favorables a los negocios y que no ponen trabas al emprendimiento femenino. En el índice de *The Economist* que clasifica a los mejores países para ser mujer trabajadora, Nueva Zelanda figura en el undécimo puesto.

Sobre esos sólidos cimientos, no es de extrañar que ostente uno de los porcentajes de empresarias más altos del mundo: el 33.3% del total de emprendedores. La gran diferencia con las economías anteriormente analizadas, que presentan proporciones incluso más altas, es que la mayor parte de las emprendedoras neozelandesas no recurren a esta fórmula por falta de otras opciones laborales, sino al contrario: el 89% de los proyectos empresariales encabezados por mujeres estuvieron motivados por la identificación de oportunidades prometedoras. (Diez, 2018).

Rusia

El 32.6% de las empresas rusas está en manos femeninas. Sin embargo, los factores habilitadores son a veces deficientes, como por ejemplo la escasa inclusión financiera de las mujeres, su bajo nivel formativo, la inexistencia de legislaciones de género progresistas, la brecha salarial, las pocas condiciones generales de apoyo al emprendimiento o la percepción negativa de las empresarias (por parte de los hombres, ya que el 73% de las rusas lo ven con buenos ojos).

Existen factores más favorables. La firma de auditoría Grant Thornton señala que Rusia cuenta con una proporción de mujeres en puestos profesionales elevados superior a la de

cualquier otro país del mundo. En concreto, el 45% de los altos cargos son mujeres, frente al 21% de Estados Unidos. La Organización Internacional del Trabajo arroja datos más modestos: Rusia ocuparía el puesto 25 en la clasificación de mujeres en puestos de mando, representando éstas un 39.1% del total. A su vez, la mayor parte de las mujeres con altos cargos lo hacen en la pequeña y mediana empresa, no en las grandes corporaciones.

Más allá de las discrepancias, lo cierto es que las mujeres ocupan un puesto comparativamente destacado en las altas esferas empresariales, lo que contribuye a crear un caldo de cultivo que favorece las iniciativas femeninas. Los datos así lo confirman: desde 2007, el número de empresas fundadas por mujeres se ha triplicado, mientras que las creadas por hombres han crecido a un ritmo mucho más sosegado. (Diez, 2018).

Australia

Con 32.4% de mujeres sobre el total de los empresarios, Australia cuenta no sólo con la quinta tasa más elevada del mundo, sino que también disfruta de unas buenas condiciones habilitadoras, sobre todo en lo referido a la participación de la mujer en el trabajo. La diferencia en la tasa de ocupación laboral entre hombres y mujeres se ha ido

reduciendo en los últimos años, aunque hay aún una brecha de 13 puntos (65% para ellas, 78% para ellos).

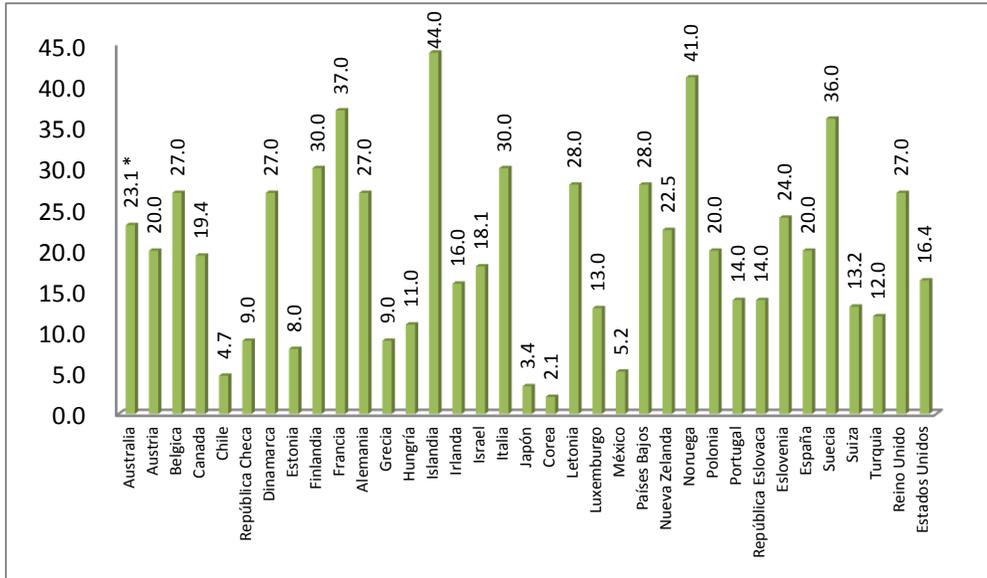
También está entre los primeros clasificados en condiciones de apoyo a emprendedores y en la percepción favorable de las empresarias, aunque ocupa puestos más modestos en autonomía financiera y nivel formativo de las mujeres. Con todo, el país ostenta posiciones a la cabeza, pero las diferencias son todavía sustantivas: las probabilidades de que un hombre sea empresario (8,1%) casi duplican a las de la mujer (4.5%).

En la radiografía de la emprendedora australiana se aprecia un cierto confinamiento a ciertos segmentos de actividad. Una clasificación reciente de las 30 principales empresarias muestra que la cuarta parte se dedica a la industria cosmética y a la de bienes de consumo. No obstante, hay notables excepciones, sobre todo en la parte alta de la tabla: la número dos de la lista está al frente de una empresa de telecomunicaciones líder, y la número tres es la máxima responsable de una gran corporación del sector minero. Sectores tradicionalmente reservados a los hombres en los que las australianas han tomado las riendas. (Díez, 2018).

Los países en todo el mundo están conscientes de los beneficios económicos que se obtienen al impulsar la participación femenina, es por eso que se crean programas gubernamentales que incentivan el emprendedurismo en las mujeres, el cambio de mentalidad es trascendental para que estas se visualicen como dueñas de sus empresas, y no que lo perciban como una alternativa ante la falta de empleo, esto ha sido un elemento clave en el éxito en Nueva Zelanda. Otro aspecto clave para el crecimiento del emprendedurismo femenino es el apoyo que otras mujeres emprendedoras otorgan a sus similares, como ha sucedido en Rusia, de allí la importancia de generar la creación de organizaciones femeninas que asesoren, orienten y motiven a otras féminas a emprender, a partir de su propia experiencia. Por su parte en Australia, la identificación de giros donde domina el conocimiento de las mujeres ha contribuido a potencializar el desarrollo (como la cosmética), su dominio les ha permitido ser sensibles a lo que requiere el consumidor pudiendo crear productos que mejor satisfagan estas necesidades, potencializando el éxito de este tipo de empresas.

Ha habido un avance a nivel mundial en la ocupación de puestos directivos por parte de las mujeres, siendo Islandia donde menor brecha existe, seguida por Noruega, Francia y Suecia. Tal y como se aprecia en la figura 2.

Figura 2. Participación femenina en puestos directivos a nivel mundial.



Fuente: Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE, 2016). (*En millones de personas)

Con la finalidad de determinar las características que tienen las mujeres emprendedoras, un estudio realizado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2011) detectó que las mujeres empresarias latinoamericanas cuentan con las siguientes características:

- Son de edad media, mayor de 35 años, aunque cada vez más jóvenes, sobre todo las ejecutivas.

- Son casadas, con hijos, aunque entre las ejecutivas jóvenes prevalecen las solteras o casadas sin hijos, además de haber un considerable número de mujeres separadas.
- Tienen niveles educativos altos, con grados universitarios.
- Dedican más de 48 horas semanales al trabajo empresarial y dedican menos de 30 horas semanales a las tareas del hogar.
- Son dueñas/socias de empresas micro, pequeñas y medianas – en su gran mayoría (un 70%). El acceso a las pymes todavía es predominantemente el resultado de una herencia familiar aunque aumenta la tendencia de crear empresas propias, muchas veces después de una experiencia laboral como ejecutiva.
- La antigüedad de sus empresas es menor a diez años y un porcentaje significativo menor de cinco años.
- Tienen una estrategia empresarial caracterizada por su apertura a las innovaciones, sobre todo con respecto a cambios en la organización y en las relaciones laborales, siendo menor en cuanto a innovaciones tecnológicas.
- Los aspectos favorables relativos de su trabajo, que destacan las mujeres empresarias, son: la gran satisfacción que les proporciona su trabajo, ya que les

permite realizarse profesionalmente y auto-afirmarse; su preparación educacional y académica, el estímulo de la familia y del esposo son factores clave para desarrollarse como empresarias.

- Las dificultades que experimentan son la falta de experiencia y formación empresarial, la escasa actualización e información en temas económicos y financieros, barreras en el acceso a fuentes financieras y redes de comercialización, falta de confianza en sí mismas y obstáculos con que se topan por prejuicios sociales vinculados al “ser mujer”. Pocas veces mencionan espontáneamente el tema de la conciliación de su actividad empresarial con el trabajo doméstico como una limitación. No obstante, cuando se pregunta explícitamente sobre el tema de las responsabilidades familiares, las mujeres empresarias indican que interfieren con su labor profesional y que son una fuente constante de preocupación y estrés. Sin embargo, manejan las exigencias de la vida familiar y los problemas que surgen gracias a una minuciosa planificación, una gran capacidad de gestión y organización, además de la disponibilidad del servicio doméstico.

- Su participación gremial es considerada baja y los factores que limitan el acceso de las mujeres al gremio son sus responsabilidades familiares, la falta de tiempo, y la falta de estímulo e información por parte de las organizaciones empresariales.

La intención de identificar las características de las mujeres emprendedoras, es que mediante el conocimiento de las mismas, se pueden establecer estrategias que colaboren en fortalecer las debilidades o los retos a los que se enfrentan y así mismo se pueden crear programas de apoyo acordes a sus características.

Los factores culturales a los que están expuestas las mujeres, las lleva a desarrollar ciertas habilidades como es la capacidad de tener mayor sensibilidad al entorno, la mayoría de las féminas se hace cargo de las labores domésticas (ya sea directa o indirectamente mediante el apoyo de otras mujeres) adicionalmente a sus actividades laborales, además de que vigilan la educación de sus hijos. Estas habilidades que desarrollan las lleva a implementar una administración diferente a la de los varones.

La OCDE (2016), menciona que de acuerdo a diversas investigaciones realizadas en Reino Unido y EUA, el estilo de administración de las mujeres se basa en la importancia de escuchar y las relaciones humanas, así como diferentes metas, entre las que destaca el balance adecuado entre la

vida familiar y profesional. Asimismo, en un estudio realizado en Dinamarca, entre las motivaciones para iniciar un negocio se encuentran el deseo de independencia, la necesidad de un nuevo reto, la posibilidad de una mejor planificación de las horas de trabajo y una mejor combinación de trabajo y familia.

Por su parte, de acuerdo a la OIT (2002), las mujeres han demostrado su capacidad y sus habilidades para dirigir una empresa. Ellas cuentan con características muy específicas que han desarrollado a largo de su formación y asignación de tareas familiares, por lo que se proyecta como una emprendedora eficaz y una empresaria prudente, eficiente y competitiva. Las ventajas potenciales que tienen las mujeres son:

- Formalidad en el cumplimiento de compromisos.
- Decisiones con perspectiva a largo plazo.
- Cumplimiento de obligaciones laborales.
- Prudencia en la asunción de riesgo.
- Experiencia y capacidad en la administración de recursos.
- Capacidad de concretar iniciativas de colaboración. (Soria, 2018).

Después de analizar las particularidades que tienen las mujeres empresarias en el mundo, se logra detectar que impulsar el emprendedurismo en ellas presenta amplias ventajas, ya que los beneficios económicos que ellas obtienen permean a la familia, a la sociedad e inclusive al país. Su estilo de liderazgo suele ser más sensible a las necesidades de los trabajadores y los clientes, además de que suelen tener un alto cumplimiento a los compromisos adquiridos. De acuerdo a los estudios, las principales desventajas que enfrentan son en su mayoría de tipo cultural, tales como el miedo al fracaso, la falta de tiempo por asumir los roles del hogar, entre otros.

Las mujeres empresarias en México

Los retos que enfrenta una mujer emprendedora en el campo económico no son diferentes a los retos que enfrentan los hombres. Los avances en la equidad de género se han encargado de que se fomente, al menos en papel, que cualquier emprendedor cuente con las mismas oportunidades. Sin embargo, el gran obstáculo que una emprendedora enfrenta es que se aplique la normatividad. Con respecto a los cambios culturales, la persistencia de los roles tradicionales de la mujer no han sufrido grandes cambios o modificaciones, actuando estos elementos como limitantes en su disponibilidad de tiempo para emprender, ya que recae en ellas, casi la totalidad de las labores domésticas.

Izquierdo (2017), señala que “el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo... es una obligación de derecho natural por un lado... y por derecho internacional general” que debe aplicarse en todos los ámbitos. (p. 20).

Las instituciones gubernamentales están trabajando en búsqueda de sentar las bases de una disminución de la brecha de género, pero aún hay un largo camino que recorrer en el ámbito laboral. La participación de la mujer en trabajos directivos en México es baja, tal y como se aprecia en la tabla de abajo, de acuerdo al informe de la OIT (2011).

Tabla 5. Evolución de la mujer en puestos gerenciales

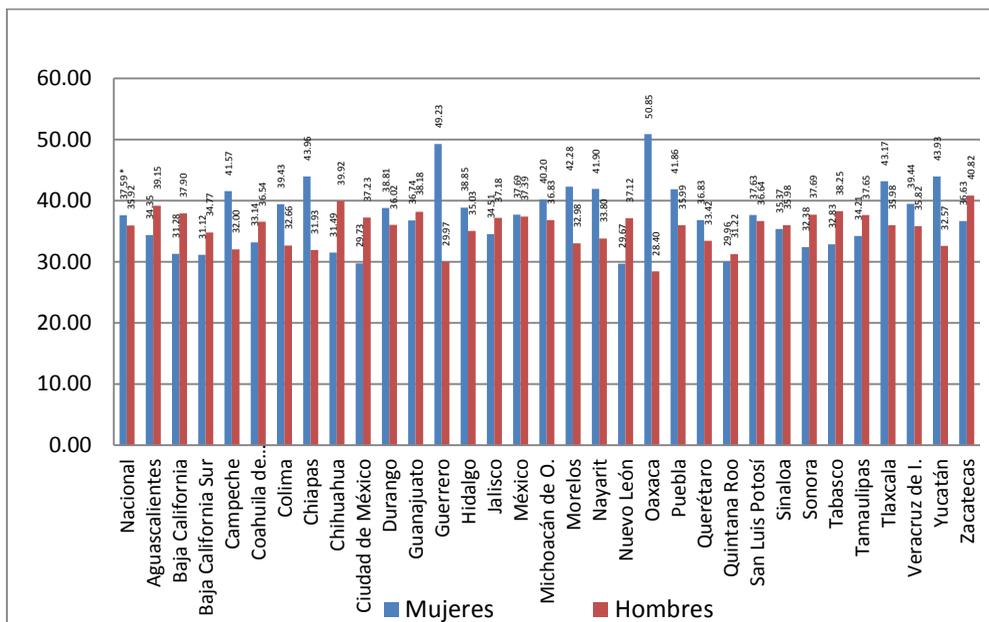
Puesto	2013	2014	2015	2016	2017
Mujeres en gerencia senior y medio	34.9*	35.3	34.8	35.2	36.4
Mujeres en gestión total	35	35.4	36	36	36.7

Fuente: Estadísticas de OIT de la evolución de la mujer en puestos gerenciales considerando la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, con estadísticas de la PEA. (*Porcentaje relativo sobre el total de ocupación).

Aun cuando puede apreciarse que existe un ligero avance de la participación de la mujer en puestos gerenciales, éste es muy lento, por lo que se requiere continuar trabajando tanto los aspectos de capacitación como la parte cultural para vencer esta brecha.

Estadísticas del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), de acuerdo a los datos del Censo económico del 2014, ilustran que la propiedad de Unidades económicas con 100 o menos empleados en el 2013 denota grandes brechas a nivel nacional, mismas que se evidencian principalmente en los estados de Oaxaca, Guerrero, Chiapas, Tlaxcala, Yucatán y Campeche. Dicho comportamiento puede apreciarse en la figura 3.

Figura 3. Emprendedurismo en México por entidad federativa.



Fuente: Atlas de género, INEGI. (*En millones de personas).

Se observa que en años recientes está existiendo una mayor participación femenina en el ámbito empresarial, particularmente en los Estados del norte y el centro del país, es así como en Aguascalientes, Baja California (Norte y Sur), Coahuila, Chihuahua, Cd. de México, Guanajuato, Nuevo León, Sonora, Tamaulipas y Zacatecas, predominan empresas lideradas por mujeres, en el caso del sureste, esta situación acontece en el Estado de Tabasco.

Quiroga (2018) señala que “las mujeres emprendedoras no quieren ser como los hombres, ya que tienen una ventaja competitiva que es la intuición, la cual hay que saberla combinar con inteligencia y trabajo duro”.

Reconoce que los foros de discusión son importantes espacios para comunicar y transmitir su punto de vista hacia otras personas, para inspirar a otras féminas a emprender, de allí la importancia de fomentarlos y afirma que:

En México no lograremos contar con oportunidades igualitarias para mujeres y hombres en cuanto no logremos construir políticas públicas que garanticen que el cuidado de los grupos vulnerables (niños, enfermos, ancianos) se realice tanto por mujeres como por hombres. Históricamente, y no es ningún secreto, el cuidado de los niños, los enfermos y los ancianos ha sido responsabilidad de las mujeres. Para tener igualdad de oportunidades debemos garantizar las condiciones que equilibren esta situación (Quiroga, 2018).

Analizando el comportamiento del liderazgo femenino por actividad económica se identifica que es en el sector comercio donde predomina éste, parece ser una constante independientemente del estado de la república mexicana que se trate, situación contraria acontece cuando se trata de los sectores de manufactura y servicios privados no financieros, donde existe

predominio masculino en la propiedad de las unidades económicas. Los Estados donde existe una mayor igualdad de participación por sexo en el sector comercio son Aguascalientes, Cd. de México y Nuevo León. En el sector manufacturero la brecha es mínima entre hombres y mujeres en los Estados de Campeche, Puebla y Tlaxcala. En lo que respecta a los servicios privados no financieros, los Estados donde existe una mayor igualdad en la propiedad de las unidades económicas son Campeche, Colima, Morelos, Nayarit, Querétaro, San Luis Potosí y Veracruz de Ignacio de la Llave, tal y como se aprecia en la tabla 6.

Tabla 6. Propiedad de las unidades económicas con 100 o menos empleados por actividad económica en México.

Actividad	Manufatura		Comercio		Servicios privados no financieros	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Nacional	29.49*	46.27	43.36	29.49	33.65	40.98
Aguascalientes	16.56	56.72	37.62	33.81	35.6	40.78
Baja California	17.72	48.73	38.08	30.09	28.3	43.47
Baja California Sur	19.66	48.79	36.44	26.7	29.69	38.89
Campeche	38.69	41.27	48.67	25.49	34.81	37.74
Coahuila de Zaragoza	22.8	46.59	39.4	28.98	29.49	42.75
Colima	25.72	49.84	45.5	25.37	38.13	36.24

Chiapas	29.81	46.52	52.82	23.54	36.06	40.05
Chihuahua	16.03	57.04	38.08	32.32	28.36	45.01
Ciudad de México	13.58	49.33	33.72	34.15	28.18	38.85
Durango	17.89	56.51	45.26	27.95	37.22	40.38
Guanajuato	19.77	53.93	43.24	30.4	34.67	43.3
Guerrero	49.2	32.64	54.76	24.25	41.59	37.22
Hidalgo	34.35	43.42	43.84	28.82	34.09	40.92
Jalisco	17.14	54.36	39.76	30.54	33.55	40.89
México	19.71	50.7	43.2	31.95	34.54	42.11
Michoacán de Ocampo	31.65	46.75	46.65	28.83	36.19	43.15
Morelos	23.34	48.62	48.59	26.98	39.56	36.85
Nayarit	23.41	54.09	48.68	25.88	39.84	37.57
Nuevo León	12.72	50.47	34.91	31.3	28.88	40.6
Oaxaca	55.95	31.53	54.39	22.64	43.3	34.86
Puebla	38.32	43.74	47.62	29.48	35.69	42.03
Querétaro	21.7	47.89	42.04	27.5	35.28	37.08
Quintana Roo	18.51	48.75	35.08	25.46	27.85	34.16
San Luis Potosí	20.75	51.73	42.84	30.45	36.46	40.17
Sinaloa	23.83	47.79	43.81	25.54	31.03	43.46
Sonora	27.87	45.09	40.38	27.24	27.57	45.46
Tabasco	19.11	59.02	38.87	30.15	29.96	42.74
Tamaulipas	19.52	50.25	42.97	28.98	28.97	44.64
Tlaxcala	37.09	42.32	49.98	28.42	35.59	45.29
Veracruz de Ignacio de la Llave	23.03	55.13	46.07	28.48	36.62	39.73
Yucatán	61.8	25.76	43.41	28.94	33.98	41.22

Zacatecas	17.13	62.26	44.25	31.76	32.63	46.87
-----------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

Fuente: Atlas de género, INEGI. (* Porcentaje relativo).

Sin duda las acciones emprendidas por asociaciones civiles, empresariales y gubernamentales en fomento del emprendedurismo en las mujeres ha experimentado avances en México, pero aún existen grandes retos que superar para poder equilibrar la participación femenina en este aspecto, es trascendental continuar impulsando el empoderamiento femenino ya que como se ha visto, este trae beneficios que permea a la familia, la calidad de vida mejora al ser las mujeres las que están íntimamente vinculadas con la crianza familiar.

Las mujeres deben comprender que no basta únicamente con avances legislativos o enunciaciones de derechos, es necesario que tomen la iniciativa y comiencen a generar proyectos económicos sustentables que fortalezcan su economía personal e incluso familiar. Por ello es necesario que a niveles regionales y sobre todo en las zonas con alta marginación se organicen talleres y cursos en donde se fortalezca y detone el empoderamiento femenino.

Las mujeres son más vulnerables en el mercado laboral que los hombres, por ello la necesidad de que sean ellas quienes generen proyectos económicos donde sean sus propias jefas, y para que esto se realice es necesario que desde pequeña edad

tengan acceso a un sistema educativo que les permita potencializar las aptitudes empresariales, de allí la importancia de incluir dentro de los programas académicos el emprendedurismo donde aborden temas de gestión e incubación de proyectos, con el objetivo de generar a largo plazo mujeres que sean agentes de cambio en sus comunidades, ciudades, Estados o países.

Otro aspecto que debe ser atendido de manera urgente para fortalecer el emprendedurismo femenino es la parte cultural, ya que al adentrarse al estudio de la cultura empresarial se identifican elementos que ponen en franca desventaja a las mujeres, tales como la diferencia de sueldos existentes pese a tener igual preparación, así como la preferencia de ubicar a varones en puestos directivos.

Con la intención de identificar el perfil de las emprendedoras en México se han realizado diversos estudios, el conocimiento del mismo permite planificar estrategias para diseñar mecanismos de apoyo a su crecimiento, todo esto con la intención de fortalecer a la empresa, a la emprendedora y la creación de empleos.

Senderos (2018) señala que el emprendedurismo en México tiene particularidades específicas, entre ellas sobresalen:

- El 33% de los emprendedores en México tienen entre 25 y 34 años.

- 1 de cada 3 mexicanos que quieren emprender, no lo hacen por miedo al fracaso.
- 3 de cada 10 emprendedores, arrancaron su negocio por necesidad. El resto por buscar un mejor estilo de vida y un crecimiento.
- El 66% vende menos de \$500,000.00 pesos al año y el 80% vende menos de \$1 millón al año.
- 89 % arrancaron con dinero propio o de familia vs el 3% que recibieron inversión formal.
- El 54% de los que hoy arrancan un negocio son solteros.
- 66% de los emprendedores son hombres vs el 34% mujeres.
- 75% de las empresas cierran antes de terminar el segundo año.
- 14% de las empresas nuevas obtiene ingresos fuera del mercado nacional.
- 52% de los negocios son operados desde casa / sin oficina.

El perfil del emprendedor mexicano pone de manifiesto lo endeble de la forma en la que se da el emprendimiento, $\frac{3}{4}$ partes de los que emprenden cierran la empresa en el segundo año, la mayoría utiliza recursos propios para emprender y carecen de

oficinas propias para operar, todo esto pone de manifiesto la urgente necesidad de fortalecerlo.

Desafíos y barreras a las que se enfrentan las mujeres empresarias.

Los desafíos y barreras que enfrentan las mujeres al momento de emprender, presentan similitudes independientemente del país de que se trate, es así como en Chile tal y como menciona Herrera (2017) los desafíos que se enfrenta al emprender son:

Los retos que normalmente se evalúan. 1) Pasar del pensamiento a la acción, muchos se quedan en la idea y las ganas y no se atreven a dar el primer paso por desconfianza o incertidumbre. 2) Establecer un modelo de negocio. 3) Equilibrar vida y trabajo.

Por su parte en España, Alonso (2015), señala que son varias las barreras a las que se enfrenta la mujer emprendedora hoy en día “el hogar, la crisis financiera, las barreras mentales, redes de apoyo, financiación, formación, auto-exigencia y los juicios de valor del entorno”

La mayoría de las tareas del hogar las continúa asumiendo en gran parte la mujer, por lo que el gran reto es reorganizar trabajo y familia. La mujer debe ser capaz de pasar del autoempleo a la creación de un negocio escalable. Además de que las emprendedoras se encuentran en desventaja frente a los hombres

en la misma situación debido a que carecen de redes sociales y familiares adecuadas y eficientes a la hora de emprender.

La concentración profesional de la mujer, se aboca principalmente en sectores menos productivos como la administración pública, el comercio, la hostelería y esencialmente en el cuidado del hogar y de personas. Sumado a esto se encuentran las barreras mentales que generan una mayor resistencia a asumir riesgos. La financiación suele ser considerada una opción menos atractiva para las mujeres que para los hombres al momento de emprender.

En Latinoamérica pocas mujeres logran sostener sus emprendimientos durante el proceso de maduración. Principalmente, por falta de confianza y motivación de crecimiento, así como también falta de apoyo a la actividad emprendedora (Souza, 2018).

En Latinoamérica, a pesar de las grandes contribuciones de las mujeres en las economías nacionales y en las mismas empresas, aún persisten muchos obstáculos que las enfrentan a retos importantes, como la falta de apoyo efectivo en su desarrollo, falta de oportunidades de capacitación y educación, falta de acceso al crédito y a la tecnología, así como de acceso a programas de liderazgo; con posibilidades de seguir enfrentando creencias culturales que dificultan su desarrollo, bajos niveles de confianza y

otros problemas relacionados con la percepción de su comunidad y un rechazo tajante a su desempeño; por ejemplo: su propia familia que cuestiona su posibilidad de equilibrar sus roles como madre, esposa, y empresaria o empleada. En fin, sigue siendo un asunto que debe tratarse en políticas públicas.

Souza (2018) menciona que las mujeres suelen ser muy perfeccionistas, lo que las lleva a pensar que si la actividad no es ejecutada por ellas no estará bien realizada, mentalidad que bloquea su crecimiento como líder, y un último aspecto considerado por el autor, son los juicios de valor que emiten al respecto de la actividad de emprender la gente cercana a la emprendedora, quienes en lugar de incentivar la independencia y empoderamiento, emiten comentarios pesimistas de personas que han intentado emprender anteriormente sin éxito.

Por su parte Talavera (2017) señala que la flexibilización de los sistemas de seguridad social es otro tema de interés para todas aquellas mujeres que no pueden concretar un proyecto económico propio y que tendrán que desempeñarse como empleadas; “por ello es necesario que los Estados reformen sus sistemas de seguridad social así como sus derechos laborales para que permitan una mayor creación de empleos formales para las mujeres, así como una mayor incentivación para las empresas en donde se reduzcan

los costos de seguridad social para todos aquellas empresas o personas que contraten mujeres”.

Con esto no solamente se fortalece la equidad de género, también se generan mejores condiciones económicas para las mujeres y sus familias. Asimismo, al fortalecer la economía familiar se fortalece el sistema financiero, económico e incluso político, generando estabilidad.

Por las razones anteriores, se puede observar que las mujeres emprendedoras son y serán una gran herramienta para reducir la brecha social y económica que existe en muchos lugares del mundo y sobre todo un elemento medular para la reducción de pobreza. Los esquemas económicos del futuro no pueden visualizarse sin la participación de la mujer en la economía, esto a su vez será la clave del empoderamiento femenino y por qué no decirlo, un resultado de la justicia social.

Como puede notarse el principal desafío que enfrentan las mujeres emprendedoras es la necesidad de cambiar su mentalidad, el empoderamiento es clave para esta toma de conciencia.

En lo que respecta a México, se realizó un estudio por Value for Women, Fundación Banorte y la Red Aspen de Emprendedores para el Desarrollo, el cual incluyó el estudio de una muestra de 125 mujeres emprendedoras de la Ciudad de México, Guadalajara y Monterrey en pequeñas empresas, los hallazgos denotan que:

- Existe impulso del emprendimiento femenino en las políticas públicas. México ocupa el cuarto lugar de una lista de 20 naciones latinoamericanas que apoyan y promueven el emprendimiento femenino, solo es superado por Chile, Perú y Colombia.
- En lo que respecta a Finanzas y Capital de Inversión este se impulsa mediante el Instituto Nacional del Emprendedor (INADEM), destaca que aún existe preferencia por otorgar el recurso financiero a empresas lideradas por hombres, la capacitación en este aspecto es muy básica.
- Se fomenta el desarrollo de capacidades empresariales y redes para el emprendimiento. El 70% de la muestra recibió capacitación de desarrollo empresarial de planes de negocios, impartidas principalmente por organizaciones como INMUJERES y Micromentor. El 39% no pertenece a ninguna red de negocios, 35% pertenece a una red exclusiva de mujeres y el 14% forma parte de una red de género mixto. Se identifica que el 13% de las encuestadas se enteraron de la oportunidad de desarrollo de capacidades a través de los medios de comunicación y el 12% mediante recomendación de un familiar. Los

compromisos familiares les deja poco tiempo para generar redes de negocios y los prejuicios culturales la excluyen de eventos de redes de negocios al estilo happy hour.

- Inclusión de las mujeres en las cadenas de suministro de valor en México. En México, Pfizer, el programa 5x20 de Coca-Cola, Walmart, Exxon, Hewlett- Packard y otros buscan incrementar la inclusión de las mujeres en las cadenas de valor, aún así su participación es mínima ya que es débil la articulación que se fomenta para tener capacidad técnica y legal para exportar productos.
- Entorno cultural y familiar. Los hallazgos denotan un amplio apoyo familiar, el cual proviene en el 81% de la familia nuclear, 84% del padre, 77% de la madre, 86% de su pareja y 94% de los hijos. El aspecto negativo cultural es el machismo, elemento que genera se asigne una mayor responsabilidad de la tareas domésticas a las mujeres, limitando el tiempo disponible para hacer crecer su empresa, aunado a esto se suma la vulnerabilidad femenina, las mujeres son más susceptibles a robo y delincuencia en comparación con sus contrapartes masculinas además

que invierten menos en seguridad. México está considerado como uno de los peores países para las mujeres, debido al machismo, violencia, crimen y falta de acceso a servicios básicos, a pesar de los avances económicos. Las mujeres también dijeron que se sentían percibidas como rebeldes por haber tomado el rol no tradicional de ser emprendedoras. (Castelazo, 2014).

Son amplios los esfuerzos que se hacen para empoderar a la mujer, para que ésta tome conciencia del importante papel que desempeña en la sociedad y en la actividad económica de un país, pero aún existe un gran rezago para otorgar justicia social en lo que respecta a la equidad de género, definitivamente en el primer elemento que hay que trabajar es en el cambio de mentalidad, el cambio cultural aunado a una mejor formación académica que empodere a las féminas y les permita tener menos miedo a asumir actitudes de riesgo.

Las estadísticas ilustran la importancia y beneficios que conlleva el empoderamiento femenino, la forma en que permea en otros miembros de la familia (particularmente los hijos) el desarrollo humano cuando ésta toma conciencia de su papel.

La relevancia de generar redes de colaboración femeninas, es que facilitan el acceso de información a otras mujeres que desean emprender, como se ha visto la mejor forma de extender este tipo de redes es por medio de la recomendación.

No deben escatimarse los esfuerzos en el mejoramiento de la capacidad de las mujeres, lo cual se logra en inversiones en salud, educación, tecnología, acceso a los recursos económicos y financieros para el otorgamiento de préstamos a microempresas, los cuales deben estar distribuidos equitativamente para ser otorgados en igual proporción a hombres y a mujeres. Deben generarse inversiones en servicios de apoyo al cuidado del desarrollo infantil y de guarderías, para que las féminas dispongan de un mayor tiempo para participar en actividades económicas y de capacitación que conlleven un mejor desarrollo profesional.

Aún existe un gran trecho que recorrer y construir para empoderar a las mujeres y que estas tomen conciencia de la importancia de emprender para generar mejores fuentes de empleo, una mejor distribución salarial y que tienen que ser partícipes de la construcción de una sociedad con una mejor calidad de vida. La mayoría de las mujeres tiene una percepción menor de sus capacidades y habilidades que los hombres. Esta apreciación permea con el miedo que tienen a fracasar, lo que les hace no arriesgar. Copeán, Belausteguigoitia y Navarrete (2015) señalan

que la mujer juega un rol fundamental en el contexto actual. En el campo familiar y al ser la familia la base de la sociedad, es ella quien contribuye en la formación de las nuevas generaciones, crea los cimientos para conservar tradiciones, mantener y construir valores, y sobre todo dar la contención a sus integrantes para hacer frente a los retos de cada día; más allá de ello en el campo laboral enfrenta el reto de que se le reconozca por sus destrezas y habilidades profesionales.

Es importante la implementación de acciones afirmativas que permitan reducir las disparidades existentes en cuestión de educación, empleo, apoyos al emprendedurismo, y financiamiento, para que se generen condiciones de igualdad entre géneros. Es necesaria la implementación temporal de estas acciones en búsqueda de un equilibrio. Hay que trabajar en la creación de un país con cultura emprendedora, de manera que las madres inculquen a sus hijos la idea de ser empresarios, hay que transformar el motivo por el que se emprende de manera que ya no se emprenda por necesidad sino por la identificación de una oportunidad de negocio que les permita tener un mejor ingreso, autonomía y les genere una realización personal.

Capítulo 5 Equidad de género en el ámbito gubernamental y las políticas públicas.

La perspectiva de género en el gobierno.

La perspectiva de género dentro del sector público tiene gran relevancia, ya que se han realizado múltiples acciones que buscan concretar y visibilizar el que hacer de la mujer en la sociedad ante los incesantes cambios que se han dado a lo largo de los últimos años, donde las organizaciones de la sociedad civil, partidos políticos, instituciones educativas, diputados y funcionarios han impulsado acciones que permiten dar valor a la aportación de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad desde donde se desarrollen, es así como en el que hacer público se han tomado las medidas necesarias para poder impulsar las acciones a favor de establecer acciones y programas que se orienten a consolidar la visión de género en proyectos que mejoren el bienestar de la población en su conjunto.

En México el Instituto Nacional de las Mujeres es la encargada de impulsar y coordinar las acciones que permitan orientar la perspectiva de género en todos los niveles del gobierno y en todas las oficinas gubernamentales, desde el ámbito federal, pasando por el Estatal y llegando al municipal que es en donde se debería concretar de mejor forma los esfuerzos directos que se realicen para impulsar la perspectiva y la igualdad de género.

Es así que desde la década de los años setenta, surgieron movimientos en el contexto internacional, que favorecieron a las organizaciones civiles de mujeres, exigir un trato justo e igualitario en su quehacer, ante estos avances, México no podía estar ajeno a las exigencias de la dinámica de la sociedad, más porque se desenvuelve en un sistemas democrático, en donde todos deberían tener las mismas oportunidades, igualdad y condiciones justas para alcanzar un bienestar mayor, es por eso que el Gobierno de México, ha impulsado acciones e implementado mecanismos a favor de la equidad de género, la no discriminación y la erradicación de la violencia, muestra de ello es la modificación que realizó el Congreso de la Unión en 1975 al Artículo 4° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que estableció la igualdad jurídica entre la mujer y el hombre.

Un año después, en 1975, la Organización de las Naciones Unidas (ONU) celebró en México la Primera Conferencia Internacional de la Mujer, con lo que se instituyó el Año Internacional de la Mujer y dio inicio un decenio denominado con el lema “Igualdad, desarrollo y paz”. Buscando de esta manera proyectar la necesidad de cambiar las condiciones de las mujeres en la sociedad, que permita una mayor incorporación de proyectos donde en verdad se den las condiciones para que todos y todas alcanzan su desarrollo como persona.

En 1980 se dispuso la puesta en marcha del Programa Nacional de la Incorporación de la Mujer al Desarrollo de México, a cargo del Consejo Nacional de Población (CONAPO); en 1985 se instaló una comisión para coordinar las actividades y proyectos sectoriales y preparar la participación de México en la Tercera Conferencia Mundial sobre la Mujer, en Nairobi, 1985; ante estos avances en materia normativa que el gobierno mexicano empieza a pasar de la teoría a la práctica tomando decisiones a favor de las mujeres, es así que en el año de 1993 se instaló un Comité Nacional Evaluador que elaboró un informe detallado sobre la situación de las mujeres en México, como parte de los trabajos preparatorios hacia la IV Conferencia Mundial de la Mujer en Beijing, en 1995.

En 1998, la Secretaría de Gobernación (Segob) estableció la Coordinación General de la Comisión Nacional de la Mujer (Conmujer), como órgano administrativo desconcentrado para consolidar el Programa Nacional de la Mujer 1995-2000.

Es así que para el año 2002, se publicó el Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación contra las Mujeres (Proequidad 2001- 2006), haciendo que sea un asunto de interés real para el gobierno federal, pues está en el rango de ley, acompañando a esta medida el gobierno Mexicano, ha impulsado y promovido la Ley General para la Igualdad entre

Mujeres y Hombres el 2 de agosto de 2006, en esta ley se establece como objetivo regular y garantizar la igualdad entre mujeres y hombres, así como proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten a la Nación hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva. Esta ley señala la obligatoriedad de transversalizar los programas y políticas que aseguren una planeación presupuestal tomando en cuenta las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres; fomentar la participación y representación política equilibrada; promover el acceso a los derechos sociales e igualdad en la vida civil, así como eliminar estereotipos en función del sexo. La Ley General para la Igualdad lo que promueve es el empoderamiento de las mujeres, entre otras formas, mediante acciones afirmativas y la aplicación de criterios de transversalidad de género en todas las políticas públicas, programas y proyectos específicos. Esta ley asigna responsabilidades concretas al gobierno federal, a las entidades federativas y a los municipios, entre ellas, la coordinación de acciones para que la Política Nacional en Materia de Igualdad encuentre un terreno propicio para su desarrollo.

Entonces como se aprecia el Gobierno Mexicano, se ha tomado con seriedad el fomento de la visión y perspectiva de género en su actuar, ya que está como un eje importante en el Plan Nacional de Desarrollo 2012-2018, como parte esencial para

concretar un verdadero estado democrático y participado, donde todos los actores sociales tengan las mismas oportunidades para su crecimiento y desarrollo, solo faltaría que esas acciones normativas, en verdad sean aterrizadas en todos los niveles de gobierno y orientar mucho más a los servidores públicos a diseñar programas y proyectos con verdadera orientación hacia la perspectiva de género y no solamente que se quede como meras frases de campañas políticas. Es verdad que se han hecho acciones para consolidarlo, pero también es verdad que no todas las autoridades toman en serio la promoción e impulso de la perspectiva de género, pues se hace a veces solo para mitigar a la oposición o la demanda social y no verlo como una verdadera política prioritaria capaz de influir en el crecimiento económico del país o región, como cualquier otro indicador económico como el Producto Interno Bruto, inflación, desempleo, solo por mencionar algunos cuantos.

De la misma manera se ha promulgado la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia en el año de 2007, cuya importancia radica en establecer los lineamientos jurídicos y administrativos con los cuales el Estado intervendrá en los diferentes órdenes de gobierno para garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia.

Antes de todas estas leyes la máxima ley de México, que es la Constitución Política, que en su apartado de garantías

individuales de manera específica en su artículo primero establece lo siguiente: “En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece”.

En su segundo párrafo el mismo artículo establece: “Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley”.

Este artículo es muy claro en su mandato, por lo que el Estado mexicano ha dado pasos paulatinos para impulsar la transversalización de la perspectiva de género en el entorno social, que las mujeres y los hombres generen procesos de igualdad que pueda contribuir al crecimiento económico y social, como factor importante que permita consolidar la democracia en todos los sentidos, el Estado mexicano ha impulsado mecanismos jurídicos que permitan establecer el marco normativo para generar los espacios que garanticen las mismas oportunidades para todos.

La equidad de género es un proceso que se quiere alcanzar para ofrecer igualdad de oportunidades entre todos y así alcanzar una mejor condición de vida en la sociedad, para lo cual se han implementado estrategias y medidas que puedan contribuir con el bienestar de la sociedad. Por eso en aras de ese propósito se inicia con el proceso de cambio desde el ámbito gubernamental al proponer medidas, en específico programas tales como:

Se inició con el fondo para la transversalización de la perspectiva de género, en el 2008, como primer paso al presupuestar en el gasto del gobierno la importancia de tener recursos para proporcionarlo a las entidades o Estado del país que hagan o impulsen tareas en una visión de corto y mediano plazo hacia la consolidación de la perspectiva de género, para el 2009 se fusionan los Fondos: Apoyo a los Mecanismos para el Adelanto de las Mujeres en las Entidades Federativas para la Atención Integral de las Mujeres Víctimas de Violencia de Género y el de Fomento para la Transversalidad de la Perspectiva de Género; se crea el Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género (PFTPG), en el 2010 el Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género (PFTPG), es sujeto a Reglas de Operación, esto con la finalidad de hacer más transparente la manera en la cual los organismos públicos, asociaciones o instituciones educativas puedan acceder a los

recursos públicos, siempre y cuando se impulsen proyectos acordes con las reglas de operación del programa y en verdad cumpla con favorecer la visión de alcanzar un estado con menores desigualdades.

Para el 2013 se suma al PFTPG, el Programa de Fortalecimiento a las Políticas Municipales para la Igualdad y Equidad entre Mujeres y Hombres (antes Fondo para el Desarrollo de las Instancias Municipales de las Mujeres (FODEIMM))

De igual manera en el ámbito federal, se ha establecido un programa sectorial denominado, Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012 (PROIGUALDAD), fue formulado para dar cumplimiento a la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y la Ley del INMUJERES. A su vez este programa contribuye al cumplimiento de los cinco ejes rectores del Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012.

El Estado Mexicano ha implementado el Programa para la igualdad entre hombre y mujeres PROIGUALDAD 2013-2018, que se encuentra alineado al Plan Nacional de Desarrollo, El análisis del Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación para las Mujeres 2013-2018 (Proigualdad) tiene como propósito identificar el diseño y alcance del programa en cuanto a disminuir las desigualdades y brechas que existen en el disfrute de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres, así

como señalar en qué medida responde a las recomendaciones que el Estado Mexicano ha recibido por parte del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, por sus siglas en inglés (COCEDAW), para ofrecer a diputadas y diputados elementos de política pública para la Igualdad y No discriminación para las Mujeres, en el marco del Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2013-2018.

Este mismo programa se sigue en la actual administración dando respuesta a lo planteado en el Plan Nacional de Desarrollo 2012-2018, en materia de igualdad entre hombres y mujeres, como eje transversal. En específico ligado con el objetivo 1 que es alcanzar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres y propiciar un cambio cultural respetuoso de los derechos de las mujeres.

Todas estas acciones que se han mencionado líneas arriba se han ubicado en el ámbito de las entidades Federativas, es así que se han iniciado con la instauración de los siguientes programas que buscan incrementar la transversalización de la perspectiva de género en el ámbito público, el primero de ello que se impulsó en las entidades es el programa de fortalecimiento a la transversalidad de la perspectiva de género, en el caso específico del estado de Yucatán se han realizado ciertos avances en esta materia pues se creó en primera instancia en el 2007 el Instituto para la Equidad de Género en el Estado de Yucatán con la finalidad de ofrecer

programas, asesorías y actividades que conduzcan hacia la equidad entre hombres y mujeres, que puedan contribuir en el mejoramiento del bienestar de las mujeres y por tanto de la sociedad en su conjunto.

Esta institución sufrió una modificación en fechas recientes al transformarse en el Instituto para la Igualdad entre Hombres y Mujeres, cuyo objetivo final es precisamente lograr esa igualdad tanto jurídica, social y económica entre las mujeres y los hombres, un instituto más acorde a las necesidades y circunstancias de la dinámica actual por el ritmo de vida que se lleva en donde todos participan en las actividades económicas, en especial cada vez más mujeres se incorporan al ámbito laboral, por lo que hace necesario la valorización de su aporte en sentido igualitario.

Como un primer acercamiento para conocer las condiciones y la percepción que se tiene sobre equidad de género, en el 2008 mediante un estudio realizado por el entonces Instituto para la Equidad de Género en el Estado, se realizó una encuesta a 50 personas, que se desenvuelven en el ámbito público y privado, donde se obtuvo que el 32% de los casos entrevistados fueron de dependencias de gobierno, 22% de instancias privadas y el 46% de otra fuente.

De estas mujeres entrevistadas el 58% manifestaron ser casadas y el 38% solteras, identificándose que inclusive en

personas con estudio de postgrado presentan problemas de violencia, lo cual evidentemente señaló en su momento que era necesario tomar acciones y medidas que impulsen en primera instancia la perspectiva de género en todos los ámbitos y por otro también reflejo que el problema social grave que es el maltrato hacia las mujeres deriva desde nuestra formación social y cultural, por lo que es un problema que no solo afecta a las personas con escasos estudios, sino es por una conformación social.

Ante estos datos que se presentaron, se intensificó la labor del entonces Instituto para la Equidad de Género como ente promotor de la transversalización de los temas de género en el ámbito gubernamental es por eso que la equidad de género debe ser campo de estudio de las políticas públicas, es decir que sea parte de la agenda política de todos los gobernantes, ya que en el ámbito económico es cada vez mayor la participación de las mujeres, y la sociedad cada vez sufre transformaciones que presionan y orientan a que la actuación de la mujer sea cada vez más visible y reconocida.

Con respecto a la igualdad de oportunidades, este concepto se encuentra garantizado en la constitución política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 4. Que a la letra dice: varón y la mujer son iguales ante la ley. Esta protegerá la organización y el desarrollo de la familia.

Ante tal aseveración es que el gobierno debe fomentar políticas que puedan impulsar a consecución de la igualdad de oportunidades, donde el proceso democrático facilite el acceso a mejores condiciones de vida de las personas, mayores oportunidades de acceder a educación, mejores empleos y sobre todo salarios iguales a trabajo iguales.

La complejidad de los procesos de transición a la democracia en la década de los noventa y la heterogeneidad creciente de las sociedades, cada vez más plurales y sofisticadas, exigen a las fuerzas progresistas, muchas de ellas en cargos de poder, como funcionarios, diputados, senadores tanto en la parte federal como estatal, que se replanteen los conceptos fundamentales de la democracia, para lograr una participación activa de los sectores en los asuntos de verdadero interés colectivo, misma que permitirá que las instituciones adopten su papel de verdaderos gestores de la transversalización de la perspectiva de género.

Esta mayor complejidad implica igualmente la búsqueda de nuevas formas de hacer política y reconocer en la igualdad de oportunidades entre los distintos actores sociales y la interrelación entre ellos, vínculos fundamentales para la construcción de la democracia.

En este nuevo contexto adquiere un mayor sentido la propuesta de todas las organizaciones sociales de atender no sólo a los problemas específicos que comparten grupos determinados de mujeres, sino fundamentalmente genera los mecanismos que trabajen la igualdad de oportunidades, igualdad que se entiende no sólo con relación a la distribución de los bienes, de los derechos y de las obligaciones, sino también con relación a la participación de la sociedad común en la determinación de las reglas que norman la sociedad, para una mayor integración que facilite la igualdad en todos los ámbitos.

Una forma de conocer y saber cómo está la situación de igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito educativo se dio a través de las estadísticas que se presentaron en el año 2008, cuyo objetivo fue dar a conocer la diversidad de elementos que confluyen en las desigualdades que caracterizan dicha situación. De acuerdo con el II Censo de Población y Vivienda 2005 (INEGI, 2008), de cada 100 mujeres, 10 no tienen escolaridad; mientras que de cada 100 hombres 7 no tienen grados aprobados. El porcentaje de población alfabeta ascendió a 93 en el caso de los hombres de 15 años y más y a 90 en el caso de las mujeres. Para la población indígena este indicador fue considerablemente más bajo: 76.7% para el caso masculino y 60.2 para el femenino. El 46% de las mujeres de 15 años y más no ha logrado concluir la educación

básica, es así que estos datos arrojaron una disparidad significativa entre hombres y mujeres en el acceso a educación, lo que ha impulsado que el gobierno tome cartas en el asunto e inicie con programas que busquen facilitar la consecución de la igualdad, de manera específica la Secretaría de Educación ha implementado acciones, tales como otorgar becas en mayor proporción a las mujeres, darle oportunidad a las madres solteras para continuar con sus estudios y así poder lograr mayores oportunidades para ellas, y vislumbrar un mejor futuro familiar, de igual manera muchas de las mujeres acuden a la educación superior, se gradúan y obtienen excelentes posiciones laborales. En el ámbito público algunas de las políticas públicas implementadas son: Se han realizado, cursos de orientación y capacitación a funcionarios públicos en el ámbito federal y estatal, dar asesorías y e impulsar la transversalización de la perspectiva de género, al iniciar con acciones tan simples como decir niñas y niños, mujeres y hombre, entre otros.

La igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito educativo nacional, presenta disparidades, ya que en educación básica en específico en el nivel de secundaria se inicia con la ampliación de la brecha entre hombres y mujeres, de acuerdo con el número de grados aprobados, al avanzar en el nivel educativo la diferencia porcentual por sexo se incrementa, en el caso del nivel profesional técnico más mujeres (4.8%) que hombres (2%) tienen al menos un

grado aprobado, situación que se invierte en bachillerato, en donde 16.2% de la población masculina de 15 años y más cuenta con algún grado aprobado en el nivel, respecto del 13.5% de la población femenina; la tendencia se mantiene en los estudios superiores con 14.6% de hombres y 12.2% de mujeres, esta diferencia se agudiza más sobre todo en las localidades con menor población y en donde se carece de centros educativos de nivel media superior y superior, ya que allí en algunos casos las familias tiene varios hijos y las condiciones de la economía no permite que todos los niños y adolescentes en edad escolar acudan a la escuela, cuando se puede asistir a la escuela se da prioridad a los hijos varones por encima de las niñas, ya que se piensa que como los hombres serán los proveedores del hogar entonces, es necesario que se preparé más, en cambio a las mujeres se les limita por la condición de que ella se casará y será mantenida por su esposo. Esta conformación social ha impulsado esa brecha educativa entre los hombres y mujeres, así como también las condiciones sociales influyen en las posibilidades de estudio de las mujeres. Sólo por mencionar en las localidades de menos de 2,500 habitantes la brecha de desigualdad, en las áreas rurales, refleja que el rezago educativo de la población de 15 años y más es crítico: 70.4% de las mujeres y 68.6% de los hombres no cuentan con la educación básica concluida. De cada 100 mujeres, 2 tienen algún

grado aprobado en estudios superiores, y de cada 100 hombres 3 están en dicha situación.

Por el contrario, 18 de cada centenar de mujeres residentes en las ciudades de 100 000 mil y más personas cuentan con algún grado del nivel superior, y 22 de cada 100 hombres lograron aprobar al menos un grado del nivel superior. El promedio de escolaridad de la población femenina de 15 años y más es de 7.9 años y de la masculina de 8.4 años, lo que equivale en ambos casos, a prácticamente dos grados aprobados de secundaria

Entonces pareciera que en las áreas urbanas existe más oportunidad de acceso a la educación, podría ser cierto debido a que la mayor estructura educativa se concentra en las ciudades y además se piensa que hay más oportunidades de empleo y por ende mejor posición económica se puede alcanzar por el empleo que se obtiene en la industria o en el sector servicio.

Sin embargo, si se considera nuevamente el lugar de residencia, se observa una importante diferencia. En las áreas rurales el promedio de escolaridad de mujeres es de 5.3 años y hombres de 5.6 años, lo que equivale a la primaria incompleta. En las ciudades, la población femenina (9.4 años) y masculina (9.9 años) cuenta con la secundaria terminada. Por otro lado, los jóvenes de 15 a 29 años presentan porcentajes considerables de rezago educativo con 28.9% de mujeres y 29.6% de hombres. De

cada 100 mujeres, 46 no han logrado concluir la educación básica, y de cada 100 hombres 43 están en rezago educativo. En las áreas rurales, el rezago educativo es más crítico; 70.4% de mujeres y el 68.6% de hombres no cuentan con la educación básica concluida.

Entonces como se observa con estos datos un primer acercamiento hacia la igualdad se debe generar mediante estudios, que permitan diagnosticar la situación que existe en cuanto a la desigualdad que sufren las mujeres, por lo que la Secretaria de Educación se dió a la tarea de realizar un primer análisis donde destaca el menor acceso de las mujeres a educación comparada con las oportunidades que se le ofrecen a los hombres, esto ocurre así porque quizás la propia conformación social del entorno en el que vivimos ha dictado las pautas del comportamiento de la sociedad y ha hecho, de mala manera pensar que el hombre es quién debe prepararse más ya que su rol es la de ser proveedor, mientras que la mujer desde la perspectiva de la sociedad, será ama de casa, esperando que sea mantenido por su pareja, es ahí donde está la parte errónea que no permitía el avance de las mujeres, sin embargo a raíz del cambio social paulatino que se ha venido gestando dentro de la estructura familiar y social es como se le ha brindado mayor oportunidad, porque ha luchado por esos espacios a través de movimientos organizados a través de asociaciones civiles.

Desde el ámbito educativo las acciones que se han implementado son las becas orientadas en mayor proporción a las mujeres, en su modalidad de mujeres con hijos o adolescentes embarazadas, lo cual busca ofrecer a estos estudiantes una alternativa de permanencia, y seguimiento en la escuela para culminar con su preparación, afín de reducir esa brecha de acceso educativo entre hombres y mujeres.

Importancia de las políticas públicas con perspectiva de género.

Antes de conocer la importancia de las políticas públicas con perspectiva de género, es necesario señalar, que el Estado entre sus mandatos tiene el ofrecer acciones, programas y proyectos para la ciudadanía, buscando generar con ello cambios que beneficien y permitan mejorar las condiciones sociales de todos.

Incluir la perspectiva de género en el que hacer del gobierno es un paso importante para lograr la equidad entre las personas, así como un principio básico de la democracia, con lo cual se estaría hablando de un proceso de inclusión social para generar la posibilidad de la igualdad de oportunidades para todos. Sin duda alguna es un reto importante para los que desarrollan y diseñan las políticas públicas incluir en ellos la perspectiva de género, ya que con esa acción se emite una iniciativa que al implementarlo se busque beneficiar tanto a hombre como mujeres por igual.

En este sentido las políticas públicas son los instrumentos que emplean los gobiernos para intentar solucionar una problemática que exista en la sociedad, sin embargo muchas de las veces, no se identifica de manera objetiva el problema y simplemente se instrumentan programas que contribuyen en nada o muy poco a la solución del problema, es así que en ciertas circunstancias que se amplía la brecha entre hombres y mujeres por una inadecuada planeación y diseño de la política pública. Kraft y Furlong (2004), citado por Alavarría (2007) señalan que una política pública es un curso de acción (o inacción) que el Estado toma en respuesta a problemas sociales, entonces esta definición menciona que así como el Estado puede decidir actuar ante un problema, también puede decidir no hacer nada, para reducir el problema que se presenta, es por ello que ante esto se hace necesario que existe un buen diseño en las políticas públicas para que así se puede influir en la problemática que se ha detectado en la sociedad.

Para Bueno y Valle (2006) “La política pública suele entenderse como un curso de acción, una definición de principios y/o flujos de información en relación con un objetivo público definido en forma democrática”. La política se expresa en orientaciones, instrumentos, programas, normas institucionales, entrega de productos, servicios.

La política pública supone el diseño de programas y proyectos acordes con el entorno social, cultural y ambiental de las personas, con el fin de permitir la solución de las circunstancias que se presentan en dichos ámbitos, sin embargo no sólo es diseñar programas sin sentido, sino que es necesario observar cómo le podría beneficiar a los grupos sociales, que necesidades cubren, cuál es el costo social que implica, además de ver como los distintos actores contribuyen a su implementación.

Es así que la actuación del Estado ha visto un avance en la integración de la perspectiva de género en su qué hacer, ya que ha implementado programas en donde se busque reducir la situación adversa de las mujeres, para darles oportunidades de mejora, para esto en el ámbito nacional se ha implementado el programa de igualdad de género en salud 2013-2018, en la perspectiva de género en el área de la salud (PGS) enfatiza las diferencias socioculturales entre mujeres y hombres y se enfoca en la desigualdad en el cuidado de la salud y el acceso a servicios de salud, observando distinciones en la prevención, atención y promoción para comprender cómo interactúan factores biológicos y sociales en distintos aspectos de la salud y entender la relación entre ésta y el género.

Por lo tanto, en enfermedades que afectan a ambos sexos no sólo son trascendentales las diferencias biológicas, sino cómo se

asocian con factores socioculturales diferenciados por género que influyen para identificar síntomas, buscar atención médica, acceder a servicios y atención con calidad para mujeres y hombres.

Ante este panorama el programa lo que busca es efectivamente diseñar e implementar medidas acorde con las necesidades de cada grupo de personas, en específico buscar que las mujeres tengan esa oportunidad de acceder a los servicios de salud de mejor forma, con acciones bien definidas, tanto para las mujeres como para los hombres, mediante talleres, campañas de salud, estadísticas por sexo entre otras acciones.

Otro programa implementado en el sexenio de Enrique Peña Nieto, en donde se busca la transversalización del género de la perspectiva de género es la de Salud Sexual y Reproductiva para Adolescentes 2013-2018, el cuál plantea en primera instancia los mecanismos suficientes para que los jóvenes accedan a información confiable, accedan a servicios de salud, eficientes y equitativo que permitan el ejercicio responsable de sus sexualidad y reproducción, con miras a disminuir las enfermedades de transmisión sexual y los embarazos en los adolescentes, para esto el programa se plantea una serie de estrategias como publicidad dirigida a ellos enfatizando la importancia de un comportamiento responsable en el ejercicio de sus sexualidad, uso de anticonceptivos, educación en temas de enfermedades de transmisión sexual entre otros. La perspectiva de

género en este programa busca que mediante el análisis de los grupos de personas implicadas y mediante las estadísticas que se generan, se posibilite la creación e implementación de políticas públicas acorde a las necesidades de los adolescentes.

También se han hecho intentos de transversalizar el programa de educación bajo la perspectiva de género, sin embargo aún no se logra consolidar en su totalidad ya que aunque los programas sean diseñados considerando las diversas problemáticas que se presentan en la sociedad, estas al ser implementadas muchas veces no se cuidan en su correcta aplicación. La transversalización de la perspectiva de género no basta con que sea incluido en los programas, proyectos que el Estado desarrolle sino que se deben generar estrategias que busquen su verdadera aplicación, al poder consolidarse dará como resultado una sociedad más justa y equitativa que promueva la igualdad considerando las diferencias propias que existen entre los grupos de personas.

La importancia de la perspectiva de género, radica en considerar no solo la diferencia entre hombres y mujeres, sino que debe considerar las cualidades de cada uno, sus propias necesidades, su formación cultural y su entorno, la perspectiva de género debe llevarse a cabo en todos los niveles de gobierno, en las oficinas gubernamentales.

El que las mujeres accedan a puestos jerárquicos de mayor nivel es un reflejo de la consecución en cierta medida de la igualdad de oportunidades, para todos.

Vale la pena también abordar de manera sintética lo que se entiende como perspectiva de género, para eso es menester que en primera instancia se clarifique lo que es el género.

De acuerdo con Bueno y Valles (2006) “La definición de género constituye una tarea importante. Una de las interpretaciones en boga asume que el género es un concepto cultural que tiene como referente la dicotomía social de “lo masculino” y “lo femenino”. Se asume como una construcción de significados, que permiten agrupar todos los aspectos psicológicos, sociales y culturales de la relación femineidad-masculinidad”.

Entonces analizando esta reflexión que plantean estos dos autores se puede decir que es un proceso cultural en donde se asocia directamente con los términos masculino y femenino, como una forma de diferenciación que permita con ello establecer acciones donde la misma sociedad comienza a segregar a determinados grupos para realizar ciertas acciones, en contra de otras, por la misma naturaleza que ello implica, es así que la misma sociedad en su propio desarrollo ha generado las brechas entre estos dos grupos sociales, en donde con el paso del tiempo una de ellas a resultado menos favorecida que la otra.

Por ejemplo, solo por mencionar, parece ser que los deportes cuando lo transmiten las televisoras, están muy marcadamente dirigido a los hombres y los programas de bienestar, cuidado de los niños está dirigido a las mujeres como una forma de perpetuar su rol dentro de la sociedad como la encargada de cuidar y criar a los niños, de igual forma en la cobertura de los deportes, no se le proporciona la misma difusión o inversión como la que se le da a los que practican los varones, ahí nuevamente se ve la segregación que prevalece en torno a estos dos grupos de personas. De igual manera cuando a las mujeres se les contrata si es un canal de deporte en ciertas ocasiones se les permite una participación reducida y no así para los hombres.

Estas circunstancias que se viven en el día a día son las que orientan a que dentro de la misma sociedad se den cambios estructurales que se deben generar para reducir esa brecha de igualdad y a la vez permita mejores oportunidades para todos.

Es así que la perspectiva de género es imprescindible como herramienta para entender y contextualizar la información que producimos y difundimos, pero también porque su incorporación puede colaborar en la modificación de esas estructuras patriarcales

La perspectiva o visión de género es una categoría analítica que toma los estudios que surgen desde las diferentes vertientes académicas de los feminismos para, desde esa plataforma teórica,

cuestionar los estereotipos y elaborar nuevos contenidos que permitan incidir en el imaginario colectivo de una sociedad al servicio de la igualdad y la equidad (UNICEF 2017).

Entonces la perspectiva de género significa desarrollar acciones que consideren los estudios que existen sobre el tema, para generar estrategias que contribuyan a que la sociedad se desarrolle dentro de un ambiente de igualdad y equidad, que lo lleve a alcanzar los niveles altos de crecimiento y desarrollo, con el objetivo de eliminar los estereotipos creados en los grupos sociales, por la misma sociedad en su conformación inicial.

La adopción de la perspectiva de género en el que hacer del Estado es reconocer que la sociedad misma necesita un cambio, un cambio que permita modificar los roles tradiciones que durante años se fueron construyendo para cada grupo de personas, pensar que las mujeres pueden desarrollar más actividades de las que comúnmente se le asigna por su condición, al mismo tiempo enfatizar que el hombre también puede desarrollar actividades en el hogar que antes se pensaba propias de una mujer. Este cambio en el proceso social sería posible si existiera esa conciencia colectiva de que mejorar al grupo social como un todo puede potencializar y generar un efecto multiplicador en la misma sociedad, que buscará con creces moldear las futuras generaciones con acciones que

puedan incidir en ellos para generar los procesos estructurales propios de un estado democrático con mejores opciones para todos.

Entender entonces que la diferencia entre mujeres y hombres por la cuestión natural para hacer al grupo masculino como dominante en la sociedad no es necesariamente cierta, pues ambos son productos de la naturaleza, sin embargo los roles o ideas que se generan en la propia sociedad son lo que han llevado a la dominación de un grupo por sobre el otro, ya que el mismo grupo social donde se desarrollan genera los estereotipos que permanecerán como propios para cada grupo social, entonces las acciones desarrolladas por la misma estructura social de la comunidad son las que han motivado la existencia de la brecha de la inequidad en el acceso servicios y mejores condiciones para las mujeres que para los hombres.

Hoy en día se puede ver como las mujeres asumen roles diferentes en todos los ámbitos tal como en las actividades económicas pues ya realizan trabajos de mecánica, albañilería, operador de taxi o autobús del servicio colectivo, estas acciones son nuevamente producto del avance social donde se desenvuelve, al entender cada integrante de la sociedad la importancia de la participación de las mujeres en las actividades económicas, generando de esta manera cambios en lo que se pensaba debía realizar una mujer, estos cambios son posibles gracias a que la

sociedad se ha transformado a través de la educación como generador de cambios estructurales positivos en el entorno.

Por lo que el Estado en sus funciones primordiales ha iniciado con la incorporación de la perspectiva de género en sus programas, como un instrumento analítico útil para detectar situaciones de discriminación de las mujeres. Dicho instrumento tiene como objetivo la transformación de la sociedad y la modificación de las condiciones sociales que perpetúan la subordinación de la mujer. Se trata de conseguir que tanto ellas como los varones participen en las distintas facetas de la vida en un plano de igualdad, es decir, sin reglas rígidas de género. Por ello el campo de acción de la perspectiva de género abarca diversos ámbitos como por ejemplo, el educativo, el familiar, el laboral, el político y el legislativo, entre otros (Miranda, 2012).

El proceso de la introducción de la perspectiva de género en el que hacer de los Estados no ha sido fácil ya que por décadas las mujeres habían estado marginadas, sin que se les considere en el ámbito económico, educativo, de salud y desde luego del contexto social, es así que a nivel internacional nació en primera instancia el enfoque llamado Mujeres en el Desarrollo (MED), cuyo centro de atención o eje principal era conseguir la inclusión de las mujeres en las actividades productivas para así sacarlos de la pobreza en la que se encontraban sumidas en algunos países, después se

abarcaron temas como discriminación por clase, etnia y la edad por lo que se llegó al enfoque denominado Género y Desarrollo (GAD), posteriormente como no se habían conseguido los resultados esperados, se genera el enfoque llamado Género en el Desarrollo. La problemática central abordada por el GED fue el análisis de las estructuras sociales, así como los procesos y relaciones de poder que producen e incrementan desigualdades sociales entre los géneros, para que se puede realizar esto se diseñó la estrategia de empoderamiento y se impulsa. Al mismo tiempo, el GED impulsa la introducción de la perspectiva de género dentro de las instituciones y sus procedimientos de planeación y evaluación, dando origen a la famosa transversalización de género (Gender Mainstreaming).

Entonces la transversalización de género es el medio que permite que se pueda introducir la perspectiva de género en las decisiones o proyectos que implementa el gobierno, por lo que es importante desarrollarlo en toda la administración.

También es importante señalar lo que se refiere al empoderamiento como otro elemento para conseguir la equidad de género: El enfoque de género coloca el punto de inflexión en la existencia de una relación subordinada de las mujeres. Para conseguir trascender esta situación relacional la solución pasa por el empoderamiento de las mujeres como parte imprescindible para un desarrollo humano y equitativo, haciéndolas participes en la

identificación, el diseño y la ejecución de sus propios proyectos sociales. Es un proceso con una dimensión subjetiva importante, por lo cual no se debe imponer. Es un ejercicio de libertades de un individuo o colectivo mediante un empoderamiento económico, social y político. La educación de las mujeres en el conocimiento de sus derechos y la sensibilización de la importancia en el ejercicio de los mismos es básica y tiene que venir acompañada por la creación de redes.

Es importante clarificar lo que se refiere la transversalización de género el cual consiste en considerar los intereses, preocupaciones de hombres y mujeres al momento de diseñar, implementar y evaluar las políticas y proyectos de tal manera que la desigualdad entre hombres y mujeres no se ven reproducidas o perpetuadas con estas decisiones que se tomen.

Entonces para que se pueda instrumentar la perspectiva de género en las dependencias gubernamentales y en los programas públicos, es importante como en todo lo que se tiene que hacer iniciar con la planeación organizacional dentro de la estructura de la dependencia, con la finalidad de conocer cuál es la meta que se persigue, que se quiere lograr y cómo se puede alcanzar, por lo tanto los planes estratégicos deben ser pensados con base a lo que se tiene en mente lograr, por lo que se parte de iniciar un diagnóstico, desarrollar documentos donde se clarifique la manera

en la que se realizará, como se instrumentaran las medidas y tanto la organización está abierta al cambio y como lo pueden adoptar las personas, que acciones se diseñaran y como todos los colaboradores se identifican con lo que se plantea.

Los planes estratégicos son instrumentos de gestión que permiten la institucionalización de la perspectiva de género de forma transversal, estas parten de la integración del enfoque desde el primer momento, de la diversidad de los actores y el análisis de entornos con el fin de elaborar documentos y estrategias concretas a largo plazo y para alcanzar una igualdad sustantiva, que pueda lograr una sociedad más justa y equitativa. Por tanto los planes de igualdad se basan en un diagnóstico organizacional de la institución respectiva, al establecer programa y proyectos que identifiquen necesidades particulares de los involucrados y enfocarlos al objetivo en particular que es la igualdad en el trato entre hombres y mujeres, de ahí que las dependencias en su conjunto deberán tomar decisiones, que involucren a todos los que ahí laboran para plantearles y darles a conocer la importancia de lograr políticas públicas con orientación a lograr la equidad. Es crucial que el diagnóstico y la planificación se traduzcan en estrategias y acciones particulares que den el cambio de una cultura organizacional hacia una igualdad sustantiva, por lo que el objetivo final a largo plazo es lograr un cambio cultural respetuoso, que se alcanzará solamente

con una “caja de herramientas” específicas orientadas hacia la transformación de cada contexto institucional.

Antes de que los o las colaboradores o colaboradas sean capaces de integrar aspectos de género en su trabajo, es importante que tengan el tiempo y espacio para reflexionar sobre la perspectiva de género y todos los conceptos que implican, esto es de importancia particular, ya que entender qué es y qué implica es un primer paso para que todos los involucrados se familiaricen, con lo que se facilitaría la transición hacia el cambio estructural en la manera de presentar y generar políticas públicas y que en verdad se comprometan a llevarlo a cabo y que vigilen la correcta aplicación de los estrategias a fin de que se logre un verdadero cambio en el trato hacia las mujeres y hombres.

Es necesario entonces que el primer momento del proceso de adopción de las medidas de igualdad de género, se sustente con base en las propias experiencias y realidades personales y profesionales, ya que el tema por lo general produce un rechazo basado en el miedo por falta de conocimientos y por temor a transformaciones profundas que quizás se piense ocasionaran problema como más inequidades entre los grupos de personas o un rechazo por una mala interpretación del concepto de ahí que sea importante facilitar esos procesos de reflexión en un ambiente sin miedo a equivocarse, basados en confianza, además que se puede

generar por facilitadores o facilitadoras externos o externas expertos en el tema y sobretodo que sea en grupos pequeños.

De esta manera se puede decir entonces que para la transversalización de la perspectiva de género en una organización es necesario contar, con el respectivo marco normativo en forma de leyes, para el caso de México y Yucatán se encuentran las leyes e institutos que procuran llevar a cabo esta transición o un programa que den el mandato de actuación. También estas normativas deben traducirse en programas y estrategias que busquen integrar una estructura de trabajo y medidas concretas, acorde con las necesidades o situaciones de los grupos de interés las cuales tienen que materializarse en un plan de igualdad como conceptos y métodos de implementación y meta concreta de igualdad.

Toda la transversalización de género dentro de las dependencias parte de un análisis profundo de la organización sobre sus fortalezas ya que el éxito para esto es la identificación de las competencias necesarias y la forma de facilitar éstas al personal tanto operativo como directivo en talleres y con materiales de apoyo adicionales para que cuando se diseñen las políticas públicas en verdad cumplan con la inclusión de los elementos que contribuyan a lograr esa igualdad que tanto se ha buscado en la sociedad. Para desarrollar verdaderamente programas que incluyan los procesos de igualdad de género, debe realizarse con un proceso participativo

y equitativo ya que esto genera la inclusión de los diversos actores procurando brindar su respaldo a esas decisiones pero es importante también que los altos directivos sean conscientes de esto. Es importante también asignar tareas claras y garantizar su realización mediante la asignación de tiempos y presupuestos ya que sin esto al final es un punto débil de muchos planes que se ven prometedores en el papel, pero no logran impactar por falta de aceptación o recursos.

Es importante entonces promover en este proceso el uso de resultados más que de políticas para medir los verdaderos compromisos y valorar los progresos en materia de igualdad de género, es decir que se hizo bien y que no, plantearse preguntas sobre ¿cómo se podría mejorar?, ¿cuál sería la mejor forma de impulsar el cambio en la actitud de los grupos interesados? Entre otras cuestiones.

Políticas públicas implementadas con equidad de género.

Las políticas públicas son acciones que los gobiernos deciden realizar o no con la intención de mejorar la situación de un grupo de personas o de la sociedad en su conjunto, para eso se requiere del diseño y diagnóstico de las necesidades a resolver, pero en cuya solución necesariamente deberán participar los grupos de interés, con la finalidad de que lo que se plantea sea en verdad para solucionar la causa del problema.

En años recientes a raíz del impulso que las organizaciones de la sociedad civil han realizado para que la igualdad entre hombres y mujeres sea efectiva, es que los gobiernos están implementando medidas que no solo se limitan a buscar ese equilibrio, sino que además pretenden mejorar las condiciones de vida de las mujeres en su conjunto, con el fin de crear más y mejores oportunidades tanto para su desempeño en el ámbito laboral profesional como en el terreno de la política.

Es importante que la administración pública diseñe estas políticas con perspectiva de género, ya que de esa manera se toman en cuenta esas acciones desde el momento de realizar la planeación presupuestal de los programas que se ejercerán por cada año, en toda la administración se debe generar programas que tiendan a la transversalización del género, todos son responsables de la búsqueda de la igualdad, y no exclusivamente la dependencia creada para tal fin.

Se puede mencionar que este proceso hace su aparición de manera intermitente en 1953 cuando el gobierno de Adolfo Ruiz Cortines crea el Programa de Bienestar Rural, en donde se dio la participación de la mujer de manera activa, pero orientado a su papel de ama de casa y ayudándolas con ciertas actividades, ya que se les ofreció guarderías infantiles para los hijos, desayunadores, cursos de corte y confección, cursos de cocina

entre otros, sin embargo este programa no impulsó en gran medida la participación de las mujeres en el ámbito económico, situación que hasta el día de hoy permanece, pues son muy pocos los programas gubernamentales que buscan ofrecer alternativas reales de crecimiento a las mujeres.

En los años setentas y ochentas se inicia un nuevo proceso, donde ya se consideraba a las mujeres como factor importante en el desarrollo y crecimiento de la economía, es así que se inician nuevos programas en donde las mujeres ya podían tener derechos a tener tierras para cultivar y recibir ciertos apoyos, sin embargo a un persistía obstáculos que impedían que ellas tuvieran una participación mayor, pues aún eran pocas las mujeres que accedían a educación y la mayoría estaba sujeta a una pareja que no les permitía ejercer sus conocimientos.

Hoy en día en el ámbito rural el gobierno Federal ha implementado programas como: El Programa de Apoyo para la Productividad de la Mujer Emprendedora (PROMETE) el cual busca Contribuir a impulsar la productividad de las mujeres emprendedoras con 18 años o más, que habitan en los Núcleos Agrarios (ejidos y comunidades) del país mediante el otorgamiento de incentivos para la inversión en Proyectos Productivos.

Los incentivos que se otorgan consisten en aportaciones directas que serán otorgadas para la inversión en Proyectos Productivos de la siguiente manera:

I. Aportación Directa para Grupos sin formalidad jurídica, que en este caso se brinda recursos para:

a) Proyectos de los giros agrícola y pecuario, donde se otorgarán hasta \$240,000.00 (DOSCIENTOS CUARENTA MIL PESOS 00/100 M.N.), calculado en razón de \$40,000.00 (CUARENTA MIL PESOS 00/100 M.N.) por integrante. Lo anterior no implica que el monto será divisible; y

b) Para el resto de los giros (comercial, servicio e industrial), se otorgarán hasta \$180,000.00 (CIENTO OCHENTA MIL PESOS 00/100 M.N.), calculado en razón de \$30,000.00 (TREINTA MIL PESOS 00/100 M.N.) por integrante, lo anterior no implica que el monto será divisible.

II. Aportación Directa para Grupos legalmente constituidos y ofrece recursos para:

a) Para proyectos de los giros agrícola y pecuario, donde se otorgarán hasta \$360,000.00 (TRESCIENTOS SESENTA MIL PESOS 00/100 M.N.), calculado en razón de \$40,000.00 (CUARENTA MIL PESOS 00/100 M.N.) por integrante, sin rebasar el tope máximo del monto del apoyo. Lo anterior no implica que el monto será divisible; y

b) Para el resto de los giros (comercial, servicio e industrial), se otorgarán hasta \$270,000.00 (DOSCIENTOS SETENTA MIL PESOS 00/100 M.N.) calculado en razón de \$30,000.00 (TREINTA MIL PESOS 00/100 M.N.) por integrante, sin rebasar el tope máximo del monto del apoyo. Lo anterior no implica que el monto será divisible.

También se ha promovido para el mismo sector rural otro programa denominado: Programa Para el Mejoramiento de la Producción y Productividad Indígena a cargo de la Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas, donde se busca Impulsar la consolidación de proyectos productivos y turísticos, para la población indígena organizada en grupos, sociedades o empresas; que habita en localidades con 40% y más de población indígena, para mejorar sus ingresos monetarios y no monetarios y crear condiciones de igualdad entre las mujeres y los hombres, pero sobre todo tratando de generar esas oportunidades para mejorar las condiciones de los grupos marginados y vulnerables, como es la mujer.

Este programa tiene como subprogramas uno especialmente orientado a la mujer indígena, que busca crear las oportunidades económicas a este grupo vulnerable y puedan así mejorar sus condiciones de bienestar a través de su participación en actividades

económicas. Para esto el componente se denomina: Mujer Indígena (MI): que otorga apoyos de subsidios exclusivos para proyectos productivos de mujeres Indígenas, organizadas en:

- a. Grupos de al menos cinco mujeres que como mínimo el 60% habiten en hogares diferentes y máximo dos de éstas habiten en un mismo hogar.
- b. Sociedades o empresas legalmente constituidas, cuyo número de integrantes dependerá de la figura jurídica correspondiente establecida en su acta constitutiva, siempre y cuando el número de integrantes no sea menor a 5 mujeres indígenas.

A nivel nacional se han realizado esfuerzos por generar programas que busquen crear esas opciones de igualdad de oportunidades para todos, en especial para potencializar a la mujer, y facilitar el acceso a una vida mejor, siendo autosuficiente realizándose profesional y personalmente, sin embargo el reto más grande que tienen los gobierno tanto del ámbito Federal, Estatal y Municipal no es la creación en si misma del programa o proyecto, sino crear los mecanismos adecuados que permitan también a las mujeres acceder a los apoyos, buscar estrategias de promoción que puedan hacer que los programas lleguen a todas las comunidades, no sólo en el área urbana, sino a las rurales.

Es así que para orientar a las mujeres a convertirse en empresarias se ha creado el Programa Nacional de Financiamiento al Microempresario y a la Mujer Rural (PRONAFIM) el cual tiene como propósito atender las limitaciones que enfrentan los y las microempresarias, con esto se desarrolla y crea un mecanismo más que busca facilitar el acceso de las mujeres al mundo económico y puedan así muchas de ellas ser autosuficientes y contribuir a su realización personal, al acceder a servicios de microfinanzas en las condiciones que les permitan incrementar su productividad. Para lograr esto el programa desarrolla las siguientes acciones:

- I. El otorgamiento de microcréditos con tasa de interés preferencial;
- II. El acompañamiento del microcrédito con capacitación;
- III. El acompañamiento del microcrédito con ahorro;
- IV. La ampliación de la cobertura en zonas consideradas como prioritarias para el Programa; y
- V. La incubación de actividades productivas de los y las microempresarias.

Promover la igualdad de género y contribuir al empoderamiento de las microempresarias mediante el acceso a los servicios de microfinanzas, es quizás el gran reto que se tiene en la sociedad, pues es necesario generar cambios de actitud, de

educación en todos los ciudadanos para llegar a establecer los medios que permitan alcanzar el ideal donde todos tengan las mismas oportunidades.

El mismo gobierno Federal ha implementado el Programa de Apoyo a las Instancias de Mujeres en las Entidades Federativas (PAIMEF), que es operado por el Instituto de Desarrollo Social (INDESOL), el cual tiene como función sustancial promover la formulación e implementación de políticas públicas a nivel estatal en la prevención y atención de la violencia contra las mujeres, y en su caso hijas, hijos y personas allegadas; con base en un marco conceptual y de actuación sustentando en la promoción de los derechos humanos con perspectiva de género.

Es así entonces que se debe garantizar el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia, así como el acceso a más apoyos económicos que impulsen su actividad económica, ya que en muchos de los casos son el sustento económico del hogar, por ser ellas las jefas de familia, que en el caso de México el “48.8% de los hogares las jefas de familias son económicamente activas” (INEGI 2017). Entonces es importante tener un marco jurídico que en un principio establezca la firme idea de generar programas o proyectos con enfoque de género, que sin embargo no debería quedar ahí, sino que hay que implementarlo de una manera adecuada, para lograr que las mujeres no sean víctimas de

violencia, que por años la sociedad misma había consentido. Esto ha estado cambiando gracias a que las mujeres han accedido a la educación y van conociendo sus derechos, que hacer y cómo defenderse ante las situaciones que se presentan, ya sea en el ámbito laboral o doméstico, ellas saben que existen instancias que procuran brindarles toda la atención debida de acuerdo con su problemática.

De igual manera para que el cuidado de los hijos no sea un impedimento para que las mujeres se realicen profesionalmente, el gobierno para apoyar a las madres trabajadoras ha instrumentado el programa de Estancias Infantiles, el cual es un programa que apoya a las madres que trabajan, buscan empleo o estudian, así como a los padres solos con hijas o hijos bajo su cuidado.

El objetivo general del programa es: Contribuir a dotar de esquemas de seguridad social que protejan el bienestar socioeconómico de la población en situación de carencia o pobreza mediante el mejoramiento de las condiciones de acceso y permanencia en el mercado laboral de las madres, padres solos y tutores que buscan empleo, trabajan o estudian y acceden a los servicios de cuidado y atención infantil.

Como objetivo Específico se plantea: Mejorar las condiciones de acceso y permanencia en el mercado laboral de las madres, padres solos y tutores que trabajan, buscan empleo o

estudian, mediante el acceso a los servicios de cuidado y atención infantil, como un esquema de seguridad social.

De este programa se desprende la de Apoyo a Madres Trabajadoras y Padres Solos: En esta modalidad la población objetivo son las madres, padres solos y tutores que trabajan, buscan empleo o estudian, cuyo ingreso per cápita estimado por hogar no rebasa la línea de bienestar y declaran que no tienen acceso a servicios de cuidado y atención infantil a través de instituciones públicas de seguridad social u otros medios, y que tienen bajo su cuidado al menos a una niña o niño de entre 1 y hasta 3 años 11 meses de edad (un día antes de cumplir los 4 años), o entre 1 y hasta 5 años 11 meses de edad (un día antes de cumplir los 6 años), en casos de niñas o niños con alguna discapacidad.

Es así que con este programa se busca crear esas mismas oportunidades de desenvolverse en el mercado laboral, al ofrecer un lugar seguro para los hijos de las madres trabajadoras, con lo que se sienten menos angustiadas y así poder enfocarse a su actividad laboral.

Otro de los programas que trata de reducir esa brecha entre hombres y mujeres, en especial dirigido hacia las mujeres jefas de familia es el Programa Seguro de Vida para Jefas de Familia, que tiene la finalidad de contribuir a dotar de esquemas de seguridad

social que protejan el bienestar socioeconómico de la población en situación de vulnerabilidad por carencia social o pobreza, con ese programa se brinda a hijas e hijos en estado de orfandad materna, de hasta 23 años (un día antes de cumplir los 24 años), apoyos económicos que van de los \$330 a los \$ 2,040 pesos mensuales, a entregarse de manera bimestral, con la finalidad de incentivar el ingreso y/o permanencia escolar.

Estas acciones del ámbito Federal lógicamente permean en el que hacer del gobierno Estatal y Municipal, ya que estas instancias también han creado programas que buscan aportar de manera conjunta con lo que se tiene a nivel Federal para lograr esa igualdad de oportunidades para todos, pero en especial mejorando las condiciones de vida de las mujeres.

Es por eso que a nivel Estatal se tienen los siguientes programas para tratar de mejorar la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres: uno de ellos orientado a la actividad económica es el denominado “Programa de Créditos Sociales” el cual tiene como objetivo otorgar microcréditos a mujeres de escasos recursos con alguna actividad productiva de manera preferente a mujeres en situación de violencia y con discapacidad sin necesidad de presentar garantía ni aval. Se otorga recursos para capital de trabajo por un monto de \$ 20,000 con una

tasa de interés anual del 6% y con un plazo de hasta 18 meses para pagar.

El mismo Programa puede otorgar hasta \$ 50,000 para equipamiento y para pagar en un plazo de 36 meses y por último puede otorgar recursos para capital de trabajo y equipamiento por un monto de \$ 35,000 para pagar en un plazo de 24 meses. Estas son las modalidades que presenta el programa, el beneficiario es el que decide cual es la modalidad que requiere al momento de realizar la solicitud, si solo es para capital de trabajo, o para maquinaria y equipo o para ambos. Este es un programa que no pide aval o garantía para los proyectos presentados por las mujeres.

En materia de prevención de la violencia contra las mujeres se ha diseñado un programa denominado “ Brigadas de Prevención y Atención de la Violencia contra las Mujeres y Promoción de la Igualdad entre Mujeres y Hombres” a cargo del Instituto para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Yucatán, este programa busca disminuir la violencia contra las mujeres mediante acciones itinerantes de sensibilización y difusión en materia de prevención y atención así como la promoción de la igualdad entre Mujeres y Hombres.

Lo que busca este programa es mediante educación cambiar la forma de pensar de mujeres y hombres para reducir la violencia

de género, y que las mujeres tampoco sigan pensando que cuando las maltratan es “la cruz que los toco vivir”, ya que eso no genera un ambiente sano en la convivencia, lo cual esas situaciones se trasladan hacia los hijos, que en muchos de los casos reproducen esos estereotipos, pues asumen que eso es un comportamiento normal.

Este programa mediante unidad móvil se traslada a los municipios llevando talleres y pláticas de sensibilización a la población, se les distribuye información en folletos donde se especifica el tipo de servicio u orientación que les puede brindar el instituto.

De igual manera se lleva acabo el programa denominado “Atención Psicológica y Reeducción para Hombres que desean renunciar a la violencia contra las mujeres” este programa brinda atención Psicológica gratuita de manera individual o grupal a hombres que presentan dificultades en el manejo de la ira, celos, control o deciden renunciar a la violencia contra las mujeres, esto se realiza en los centros creados para reeducar a los hombres que ejercen violencia de género.

En el ámbito de la Salud se ha diseñado el programa de Planificación Familiar, donde se brinda pláticas, talleres y capacitación a la pareja, pues la decisión incumbe a los dos y no solamente a la mujer, ya que en la actualidad la mujer tiene derecho

a decidir cuantos hijos quiere tener y en qué momento. En las consultas de planificación familiar, personal de salud proporciona además de las pláticas, preservativos, pastillas entre otros.

También se ha implementado un programa orientado hacia los adolescentes, que busca que las y los adolescentes participen activamente en el cuidado de su salud, ya que, teniendo jóvenes sanos, esto podrán participar de manera activa en las actividades económicas que permitan mejorar sus condiciones de vida.

Otro programa que busca generar más oportunidades para las mujeres es el denominado “Escudo Productivo”, que pretende empoderar a las mujeres en condiciones de vulnerabilidad por violencia a través de capacitación para fortalecer sus habilidades laborales, se les proporciona pláticas en temas de emprendimiento, así como la certificación laboral, todo esto con la única finalidad de potencializar sus oportunidades en el mundo laboral.

En el ámbito político se ha buscado implementar mecanismos que garanticen las mismas oportunidades de las mujeres a los cargos públicos de elección, como es el caso de las diputaciones, donde la ley específica que debería haber una paridad en las postulaciones, buscando en este caso un 50% para hombres y mujeres. Del mismo modo en los puestos directivos dentro del gobierno se pretende que existan más mujeres.

Entonces de acuerdo con lo que se ha descrito, los gobiernos han diseñado programas con orientación de género, sin embargo no todos han tenido el éxito esperado al momento de su implementación ya que aún persisten los estereotipos de que las mujeres deberían estar en la casa para atender a la familia y que el hombre es el que debe trabajar y ser el sustento del hogar. Se puede decir también que las bases para lograr esa igualdad de oportunidades se ha estado generando, las leyes normativas existen y cada vez más actores sociales se involucran al momento de diseñar los programas públicos, además al momento de su implementación también están pendientes de cómo se instrumenta, qué falla y cómo se debería corregir, han habido avances, pero falta por hacer, es verdad hoy más mujeres están en las universidades, son profesionistas, se autorrealizan y buscan posiciones directivas en los ámbitos donde se desarrollan, pues han demostrado el talento y capacidad que poseen y lo que las había estado limitando era precisamente la propia sociedad conservadora en la que aún vivimos, más sin embargo la apertura y los cambios se han dado de manera paulatina.

Referencias.

- Abenza, Luis (2016): Recuperado el 15 de mayo del 2018 de:
<https://politikon.es/author/luisabenza/>
- Alonso, M. (2015). Retos y desafíos de la mujer emprendedora del siglo XXI. <https://soymarianalonso.com/retos-y-desafios-de-la-mujer-emprendedora-del-siglo-xxi/>
- Ayuntamiento de Mérida. (2015) *Organigrama del Ayuntamiento de Mérida*. Recuperado el 15 de mayo del 2018 de <http://www.merida.gob.mx/municipio/portal/gobierno/contenido/organigrama.php>
- Ayuntamiento de Mérida. (2015) *Plan Municipal de Desarrollo 2015-2018*. Recuperado el 15 de mayo del 2018 de <http://www.merida.gob.mx/municipio/portal/gobierno/contenido/pdf/pmd15-18.pdf>
- Banco Mundial (2012) *Igualdad de Género y Desarrollo, Informe sobre el Desarrollo Mundial*, Washington, D.C.
- Bird, B. y Brusch, C. (2002): «A gendered perspective on organizational creation». *Entrepreneurship Theory and Practice*, vol. 26, nº, pp. 41-41-65.
- Bravo, J. (2011). *Procesos* (6ta Edición). Santiago, Chile; Evolución S.A.

- Brush, C. G., y Cooper, S. Y. (2012). Female entrepreneurship and economic development: An international perspective. *Entrepreneurship & Regional Development*, 24(1), 1-6. doi:10.1080/08985626.2012.637340
- Carreto, J. (2016). *Análisis del Procedimiento*. Recuperado el 25 de mayo del 2018 de <http://uproanalisidesist.blogspot.mx/2008/03/procedimientos.html>
- Caseo, J.C.D., Mogollón, R.H., Escobedo, M.C. y Jiménez, M.V. (2010): «Actividad emprendedora y género. Un estudio comparativo ». *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, vol. 19, nº 2, pp. 83-98.
- Castelazo, A. (2014, diciembre 3). Value for Women. Los obstáculos de las mujeres emprendedoras en México. <https://codigoespagueti.com/innovacion/estos-son-los-obstaculos-de-las-mujeres-emprendedoras-en-mexico/>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos. El Capital Humano de las Organizaciones*. 9º Edición. México: Mc Graw Hill.
- Compeán, F., Belausteguigoitia R., y Navarrete J., (2015) Una investigación sobre mujeres emprendedoras y propietarias de organizaciones familiares y no familiares en México. <http://cedef.itam.mx/es/57/noticias/2017/09/08/una->

investigacion-sobre-mujeres-emprendedoras-y-propietarias-de

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2006):

Unidad Mujer y Desarrollo. Sobre la base de tabulaciones especiales de las encuestas de hogares de los respectivos países. Editorial CEPAL.

Conferencia Internacional del Trabajo. (2011). La igualdad en el trabajo: un objetivo que sigue pendiente de cumplirse. Informe Global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Informe <http://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/equality-of-opportunity-and-treatment/lang-es/index.htm>

Consejo de Cámaras y Asociaciones Empresariales del Estado de México. CONCAEM, 2016 Fuente: <https://expansion.mx/emprendedores/2016/05/19/en-mexico-el-30-de-las-empresas-pertenecen-a-mujeres-concaem>

De la Madrid, Ricardo Raphael (2012) *Reporte Sobre la Discriminación en México*, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, México, D.F. www.conapred.org.mx.

Diéz, P. (2018, enero 25). *World Economic Forum*. Forbes Staff

<https://www.forbes.com.mx/estos-son-los-cinco-paises-con-mas-mujeres-empendedoras/>

DOF (2017) *Reglas de Operación del Programa Seguro de Vida para Jefas de Familia para el ejercicio Fiscal 2018*, Secretaría de Desarrollo Social, Ciudad de México.
<https://www.gob.mx/sedesol/acciones-y-programas/seguro-de-vida-para-jefas-de-familia>

DOF (2013) Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las mujeres. Recuperado el 3 de Abril de 2018 de:
<file:///C:/Users/Jose%20Apolinar%20Zapata/Downloads/Programa-Nacional-para-la-Igualdad-de-Oportunidades-y-no-Discriminaci%C3%B3n-contra-las-Mujeres-2013-2018.pdf>

Elizundia María. (2014) *Factores personales y sociales que influyen en el emprendimiento femenino en México*. Revista Administración & Finanzas. 2014, 1-1: 1-15

Evans, D.S. y Jovanovic, B. (1989): «An estimated model of entrepreneurial choice under liquidity constraints». *The Journal of Political Economy*, vol. 97, nº 4, pp.808-827.

Feldman, D.C. y Bolino, M.C. (2000): Career patterns of the self-employed: career motivations and career outcomes. *Journal Small Business Management*, vol. 38, nº 3, pp. 53-67.

- Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF, 1989),
Convención sobre los Derechos del Niño. Recuperado el 17
de abril de 2018 de:
<http://www.un.org/es/events/childrenday/pdf/derechos.pdf>
- Formichella, M. (2010) Análisis del concepto de equidad educativa a
la luz del enfoque de las capacidades de Amartya Sen.
Revista Educación (35)1, 15-34. Enero-Junio 2011.
- Fuentes, A., (2014, enero 26). [https://www.forbes.com.mx/la-
importancia-de-la-mujer-en-la-economia/](https://www.forbes.com.mx/la-importancia-de-la-mujer-en-la-economia/)
- García, A. (2001). *Almacenes. Planeación, organización y control*.
México, D.F: Trillas
- GEM (2013) Global Entrepreneurship Monitor. *2012 Women's
Report*. Disponible en
<https://www.gemconsortium.org/report/48744>
- Godinho Delgado, Didice y Cappellin, Paola (2009) *La perspectiva
de Género en la Dimensión Socio-Laboral de los acuerdos
de Asociación*, Fredrich-Ebert-Stiftung, Uruguay.
- Heller, L. (2010). Mujeres emprendedoras en América Latina y el
Caribe: realidades, obstáculos y desafíos. División de
Asuntos de Género. CEPAL Naciones Unidas.
- Hernández y Rodríguez, S. (2008). *Fundamentos de
Administración*. Ed. Mc Graw Hill.
- Herrera, C. (2017, enero 24). Pulso. Los desafíos de emprender.

<http://www.pulso.cl/opinion/los-desafios-de-emprender/>

INMUJERES (2017) *Programa PROEQUIDAD: Bases de Participación de la Convocatoria Emitida por el Instituto Nacional de las Mujeres a las Organizaciones de la Sociedad Civil Mexicana; que dentro de sus objeto Social realicen Acciones que Fomenten o Promuevan la Igualdad de Género.* Ciudad de México.

INMUJERES (2015) *Avances y desafío de la Igualdad de Género a Veinte Años de la Plataforma de Acción de Beijing,* México, Gobierno de la República.

INEGI (2017). Estadísticas del Día Internacional de la Mujer.

Recuperado el 01 de septiembre del 2018

<http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/aproposito/2017/mujer2017Nal.pdf>

INEGI (2013). Estadísticas a propósito del día Internacional de la Mujer. Consultado en:

<http://www.inegi.org.mx/inegi/contenidos/espanol/prensa/Contenidos/estadisticas/2013/mujer0.pdf>

INEGI (2013) Atlas de género. http://gaia.inegi.org.mx/atlas_genero/

IEGY (2018) Instituto para la Equidad de Género en Yucatán.

Recuperado el 4 de Abril de 2018 de:

http://www.iegy.yucatan.gob.mx/centro_atencion.php y

http://www.iegy.yucatan.gob.mx/atencion_prevencion.php

Informe de Seguimiento de la Educación en el Mundo (2018),

Igualdad de género a través de la escuela: proporcionar un entorno de aprendizaje seguro e inclusivo. Recuperado el 5 de septiembre de 2018 de:

<https://gem-report-2017.unesco.org/es/chapter/igualdad-de-genero-a-traves-de-la-escuela-proporcionar-un-entorno-de-aprendizaje-seguro-e-inclusivo/>

Instituto Para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (2018) Catálogo de Bienes y Servicios recuperado el 3 agosto de 2018 en http://www.yucatan.gob.mx/ciudadano/ver_catalogo.php?id=74

Izquierdo, M. (2017). Oportunidades iguales: cómo impulsar el liderazgo femenino. Acción Empresarial. Ed. Lid editorial Empresarial S.L.

Lara, P. (2010), Las aulas como espacios vivos para construir la equidad escolar. Recuperado el 6 de septiembre de 2018 de: [file:///C:/Users/carlo/Downloads/3054Lara%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/carlo/Downloads/3054Lara%20(2).pdf)

López F. Romero F y Díaz C. (2010). Portal Gobierno España. Motivaciones para emprende. *Un análisis de diferencias entre hombres y mujeres*. Universidad de Cádiz. <http://www.minetad.gob.es/Publicaciones/Publicacionesperiodicas/EconomiaIndustrial/RevistaEconomiaIndustrial/383/Ma carena%20L%C3%B3pez%20Fern%C3%A1ndez.pdf>

Mans Unides (s/f). Recuperado el 18 de abril de 2018 de:

<https://mansunides.org/es/observatorio/derecho-mujer-educacion>

Martínez Jasso, Irma y Acevedo Flores, Gloria J. (2004) *La Brecha Salarial en México con enfoque de género: Capital Humano, Discriminación y Selección Muestral, Ciencia UANL, Enero-Marzo, año vol.VII, Núm. 001, Universidad Autónoma de Nuevo León, Monterrey México. Pp 66-71*

Miranda Novoa, Martha (2012) *Diferencia entre la Perspectiva de Género y la ideología de Género, Universidad de la Sabana, Vol 21, Num 2 Chía, Colombia.*

Morales, M. (2015). Recuperado el 18 de abril de 2018 de:

<http://aion.mx/cultura/la-mujer-y-el-derecho-la-educacion>

Muciño, F. (2013). *La verdadera situación del empleo en México.*

Recuperado el 04 de septiembre de:

<https://www.forbes.com.mx/la-verdadera-situacion-del-empleo-en-mexico/>

Münch, L. (2009). *Fundamentos de Administración.* 8º Edición.

México: Trillas.

Muñoz, J. (2018), seis consejos para promover la igualdad desde las aulas. Recuperado el 4 de septiembre de 2018 de:

<https://larepublica.pe/sociedad/1211536-seis-consejos-para-promover-la-igualdad-desde-las-aulas>

Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos (ACNUDH, 1966), Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Recuperado el 18 de abril de 2018 de:

<http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>

OMS (1999) *Principios y Conceptos Básicos de Equidad y Salud*, División de Salud y Desarrollo.

ONU (2007) *La ONU y la Mujer. Compilación de Mandatos*. Centro de Información de las Naciones Unidas para Argentina y Uruguay. CINU Buenos Aires.

ONU (1981) *Convención Sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer*, Nueva York, EUA.

Organización Internacional del Trabajo. (OIT). Igualdad de Oportunidades y de Trato.
<http://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/equality-of-opportunity-and-treatment/lang--es/index.htm>

Oficina Internacional del Trabajo (OIT). (2011). Informe del Director General. La igualdad en el trabajo: un objetivo que sigue pendiente de cumplirse.

Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo en acción. PNUD.

(2018). Recuperado de:
http://www.undp.org/content/undp/es/home/ourwork/women_empowerment/about_womens_empowerment/

Quiroga, M. (2018, mayo 15). Forbes México.

<https://www.forbes.com.mx/por-un-mexico-que-construya-igualdad-de-genero/>

Rabea Weis, Ana (2015) *La perspectiva de Género en la Cooperación Internacional al Desarrollo, Concepto Básicos y Buenas Prácticas*, Cooperación Alemana, Publicado por la Deutsche Gese llsechaft Fur Internacionale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH.

Rodríguez G. A. (2013, agosto 15). Forbes México. Fuente:
<https://www.forbes.com.mx/el-emprendimiento-femenino/>

Rodríguez Solera, Carlos Rafael (2008) *Equidad de la Educación en México Propuesta de un Sistema de Indicadores*, Revista Perspectivas Sociales, Vol. 10 Num. 2 pp 55-79.

Rodríguez, S. (2001). Coeducar chicos con chicas: el reverso de la escuela mixta. Editorial Dialnet. España OCDE, Gender Dynamics: How Can Countries Close the Economic Gender Gap?. Recuperado el 18 de abril de 2018 de:
<http://www.oecd.org/about/secretary->

[general/genderynamicshowcancountriesclosetheeconomicgendergap.htm](http://www.edutopia.org/blog/equity-vs-equality-shane-safir)

Safir, S. (2016), Equity vs. Equality: 6 steps toward equity.

Recuperado el 6 de septiembre de 2018 de:
<https://www.edutopia.org/blog/equity-vs-equality-shane-safir>

Schalkwijk, B. (2015) *La igualdad de género*. ONU Mujeres.

Secretaría de Salud (2018) Catálogo de Bienes Públicos recuperado el 3 de agosto de 2018 en
http://www.yucatan.gob.mx/ciudadano/ver_catalogo.php?id=2

SEP (2017) Principales Cifras del Sistema Educativo Nacional 2016-2017. Dirección General de Planeación y Estadística Educativa Secretaría de Educación Pública. México, Editorial Secretaria de Educación Pública.

Senderos, M. (2018, junio 26). Entrepreneur. 10 datos curiosos del emprendimiento en México que debes saber.
<https://www.entrepreneur.com/article/292067>

Ser Padres (s/f) Las 7 claves para promover la equidad de género en las aulas. Recuperado el 12 de septiembre de 2018 de:
https://www.abc.es/familia/educacion/abci-claves-para-conseguir-equidad-aulas-201711101309_noticia.html

Soria, R. (2008). Publicación de la Red Académica Iberoamericana Local Global. Emprendedurismo, cultura, Clima,

- Comunicación Organizacional y su aplicación en la pequeña y mediana empresa en la zona metropolitana de Guadalajara México. ISBN -13:978-84-691-6785-4 No. De Registro 08/90851 <http://www.eumed.net/libros-gratis/2008c/432/Emprendedurismo%20en%20Mujeres.htm>
- Sousa, L. (2018, junio 5). Apertura. Mujeres emprendedoras, donde encontrar oportunidades y superar desafíos. <https://www.apertura.com/emprendedores/Mujeres-emprendedoras-donde-encontrar-oportunidades-y-como-superar-desafios-20180605-0002.html>
- Subirats, M. (2009). La escuela mixta ¿garantía de coeducación? Participación educativa.
Recuperado el 3 de septiembre de 2018 de:
<http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3105378>
- Talavera, Jorge. (2017). Mujeres emprendedoras, una herramienta para la equidad y disminución de pobreza.
<https://www.entrepreneur.com/article/305215>
- Tepichin Valle, A. (sf) *Políticas Públicas, Mujeres y Género*
investigadora del Programa Interdisciplinario de Estudios de la Mujer, Centro de Estudios Sociológicos del Colegio de México.
- UN (Naciones Unidas, 2015), Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) informe 2015. Recuperado el 17 de abril de 2018 de:

http://www.un.org/es/millenniumgoals/pdf/2015/mdg-report-2015_spanish.pdf

UN (Naciones Unidas, 1995) Cumbre Mundial de Desarrollo Social, Copenhague. Recuperado el 17 de abril de 2018 de:

<http://www.un.org/es/development/devagenda/social.shtml>

UN (Naciones Unidas, 1979), Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). Recuperado el 17 de abril de 2018 de:

<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm>

UN (Naciones Unidas, 1948) En la Declaración Universal de Derechos Humanos. Recuperado el 18 de abril de 2018 de:

<http://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>

UNESCO, (2015), La violencia de género relacionada con la escuela impide el logro de la educación de calidad para todos. Recuperado el 12 de septiembre de 2018 de:

<https://es.unesco.org/gem-report/sites/gem-report/files/232107S.pdf>

UNESCO (2005) La educación como derecho humano. Recuperado el 18 de abril de 2018 de:

http://www.unescoetxea.org/dokumentuak/Educacion_Derecho_Humano.pdf

UNFPA (2008) *Estado de la población mundial. Ámbitos de*

- convergencia: cultura, género y derechos humanos.* (p.9).
- UNFPA (2006) *Igualdad y equidad de género: Aproximación teórico conceptual.* Herramientas de trabajo en género para oficinas y contrapartes del UNFPA. (p.26).
- Villegas, G. y Toro, J. (2010) *La igualdad y la equidad; Dos Conceptos Claves en la Agenda de Trabajo de los Profesionales de la Familia,* Rev. Latinoam. Estud. Fam. Vol 2, Enero-Diciembre 2010 pp 98-116.
- Wagner, J. (2007). What a difference makes female and male nascent entrepreneurs in Germany». *Small Business Economics*, vol. 28, nº 1, pp. 1-21.



Equidad de Género: Una visión compartida



Dr. José Apolinar Zapata Aguilar, M.A.F. Elisa Cabrera Ignacio, L.A. Olga Libia Cruz Díaz
M.C. Carlos Alberto Cupul Rosado, M.A. Lucía Trinidad Pérez Cervera, M.C. Carlos Antonio Moo Novelo