

familia y trabajo

Mesa sobre conciliación de responsabilidades familiares y laborales

Rolando Cordera, Olivia Gall, Teresa Incháustegui, Marta Lamas, Guillermo Miranda, Rosario Ortiz, María Reyes y Estela Suárez

Rolando Cordera. Quiero darles la bienvenida a la Facultad de Economía de la UNAM y agradecerles su disposición para acompañarnos hoy en esta mesa que tiene como propósito específico producir un material que luego de ser revisado y editado forme parte de un número sobre el tema, en DEBATE FEMINISTA. El Seminario Universitario de la Cuestión Social (SUCS), que coordino, es un programa universitario que tiene como propósito abordar temas del desarrollo social y las políticas sociales, reunir a investigadores y expertos en la materia desde diferentes perspectivas disciplinarias y al mismo tiempo propiciar un mejor contacto y una mejor comunicación entre los hacedores de las políticas sociales y quienes están en el lado académico de la investigación, la evaluación y la crítica de las mismas. Hace apenas dos años que el rector de la Fuente instituyó este seminario que cuenta con un consejo directivo muy amplio, en el que participan directores de diferentes facultades e institutos de la UNAM, investigadores, funcionarios públicos, funcionarios internacionales, etcétera. Cada mes llevamos a cabo reuniones con los miembros del seminario e invitados para examinar diferentes cuestiones. También hemos tratado de combinar estas sesiones con coloquios en los que invitamos a investigadores y funcionarios para tener discusiones abiertas y luego publicarlas. Hemos publicado ya la memoria de un coloquio que tuvo como objetivo hacer una reflexión de la cuestión social a nueve años de Copenhague, y está por salir la siguiente, que fue sobre federalismo fiscal y federalismo social.

Ese es nuestro marco de trabajo, y conversando con Marta Lamas vimos la conveniencia y consideramos una buena idea que el seminario auspiciara esta sesión especial de DEBATE FEMINISTA. A mí me da mucho gusto hacerlo personalmente, y creo que podemos iniciar. Marta va a coordinar y vamos a iniciar la discusión a partir del texto que tienen frente a ustedes, en el que se formulan una serie de interrogantes. Espero que entremos en

un momento de libertad, que no sea de anarquía, no porque la anarquía sea mala sino por los propósitos editoriales. Vamos a grabar todo, y luego Marta y sus colegas llevarán a cabo la difícil tarea de la edición. Doy la palabra a Marta Lamas.

Marta Lamas. Estoy muy contenta ante la posibilidad de esta discusión y le agradezco a Rolando Cordera y al Seminario sobre La Cuestión Social su hospitalidad. La idea está expresada brevemente en la hoja que les repartimos:

Conciliación de responsabilidades familiares y laborales: reflexiones al aire

La intención de este encuentro entre especialistas en políticas políticas, sindicalistas y funcionarios nacionales e internacionales del Trabajo es ventilar una serie de preguntas sobre las dificultades que hoy existen en torno a lo que se muestra como una incompatibilidad de cumplimiento entre las responsabilidades familiares y las laborales.

La división de las responsabilidades familiares en dos grandes rubros, provisión y atención, y la adjudicación del primero a los hombres y del segundo a las mujeres, es consecuencia de un largo proceso generado hace siglos en función de la diferencia sexual.

Sin embargo, hoy en día, las limitaciones de la diferencia sexual han sido sustituidas por las restricciones culturales provocadas por ideas sobre "lo propio" de las mujeres y de los hombres. Las creencias culturales son de tal peso, que han dificultado la transformación de un orden social que muestra sus fisuras respecto a una de las cuestiones más fundamentales: el equilibrio entre la vida privada y la pública. En este equilibrio radica la posibilidad de una crianza distinta de las criaturas y de una mejor atención de las personas ancianas, enfermas y discapacitadas.

Cinco preguntas para iniciar la ronda de intervenciones:

1. ¿Cuál es la expresión más dura del problema familia/trabajo?
2. ¿Conoce alguna propuesta o conjunto de demandas respecto a dicha conciliación en el mundo sindical?
3. ¿Cuáles considera que son los obstáculos mayores para lograr un equilibrio familia/trabajo?
4. ¿Cuáles son las oportunidades que no se están aprovechando?
5. ¿Qué políticas públicas habría que desarrollar?

En realidad ésta es una reunión para compartir información y para escuchar a quienes rara vez tenemos ocasión de escuchar. Por eso hemos invitado a una representante de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, la licenciada María Reyes, directora general de Equidad de Género; al representante de la Organización Internacional del Trabajo en México, Guillermo Miranda; a una representante de la Red de Mujeres Sindicalistas, Rosario Ortiz; a una economista especializada en mujer y trabajo e investigadora del CRIM-UNAM, Estela Suárez, y a la presidenta del Instituto de Liderazgo Simone de Beauvoir, y también investigadora del CRIM-UNAM, Olivia Gall. Estamos esperando a Arturo Alcalde, del Frente Auténtico del Trabajo y a Teresa Incháustegui, especialista en políticas públicas.

Están presentes personas que vienen de los cuatro campos que queríamos que estuvieran representados: funcionarios nacionales, funcionarios internacionales, feministas expertas en el tema y sindicalistas. No sé si alguien quiera tomar la palabra para responder la pregunta inicial: ¿cuál es la expresión más dura, más difícil, de este problema de la conciliación familia-trabajo?

Silencio

Iniciaré entonces. Para algunas feministas, entre las que me encuentro, la expresión más dura del problema es su invisibilidad. Con invisibilidad me refiero al hecho de que realmente hay muy pocas demandas de los grupos de trabajadoras y muy pocas propuestas de las instancias gubernamentales que pongan en el centro de la atención política y en la agenda de discusión el tema del equilibrio entre las responsabilidades familiares y laborales. No hay un debate público sobre el tema de la invisibilidad. Esto tal vez es lo más grave.

María Reyes. Primero quiero agradecer esta invitación que nos han hecho, Marta, Rolando, muchísimas gracias.

Te doy absolutamente la razón en cuanto a que el problema es un tema que aún no está puesto en la mesa de discusión abierta. Es un tema ante el cual, desde el punto de vista de las políticas públicas, aparentemente aún no hay una propuesta sólida. La reconciliación de la vida laboral y la vida familiar es, sin duda, uno de los problemas que más sufre el sector de las mujeres que se ha incorporado a la dinámica de la vida económica productiva remunerada. Las mujeres siempre, a lo largo de la historia, hemos sido productivas, nada más que no siempre reconocidas y mucho menos remuneradas. Pero aunque no hay un debate público, en esta administración estamos tocando el tema. No me quiero anticipar ahora a lo que veo

que serán preguntas posteriores, pero como Secretaría del Trabajo y Previsión Social hemos reconocido el tema y ya estamos impulsando acciones desde el ámbito de la investigación, desde los compromisos con los sectores de los sindicatos, de los empleadores de los gobiernos de los estados. Todavía no son programas, son apenas acciones que permitirán ir poniendo el tema en la agenda. Uno de los foros que nos ha permitido hacer este planteamiento ha sido el Parlamento de Mujeres, en donde hemos invitado al sector legislativo a revisar el tema de la ratificación de los convenios internacionales, en especial el convenio 156, y algunos otros, como el convenio 103, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Aquí nos podrá hablar más ampliamente de ellos el representante de la OIT. Estos documentos internacionales son necesarios en este proceso de reconciliar la vida laboral y la vida familiar. Ahora bien, para abordar el tema y empezar a trabajar con acciones en este sentido, no estamos esperando desde el gobierno que se ratifiquen estos documentos internacionales, sino que tenemos elementos que están desde la *Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer*, ya ratificada por México.

Rosario Ortiz. De igual manera, gracias por la invitación a este espacio interesante de reflexión. Es importante señalar que parte de la invisibilidad no sólo tiene que ver con el trabajo asalariado sino con el trabajo doméstico de las mujeres. Pero abocándonos al primero, yo creo que esta invisibilidad ha tenido dos impactos: uno en lo social, que se manifiesta como la ausencia de valoración del aporte que tenemos las trabajadoras en todos los espacios donde nos movemos, y el otro, un impacto laboral. Me parece que esta invisibilidad se traduce en un problema de discriminación, de violencia, de ausencia de acceso al derecho y a la justicia por parte de las trabajadoras. Estamos hoy hablando de las mujeres, aunque en la discriminación estamos incluidos hombres y mujeres, pero hoy hablaré en especial de las mujeres.

La invisibilidad del trabajo femenino está muy vinculada a la política económica, que ha flexibilizado el marco jurídico de tal manera que las mujeres tenemos acceso al trabajo, pero no estamos en condiciones para que este trabajo nos permita tener un mejor nivel de vida. Yo apuntaría que esta invisibilidad nos impacta en estos dos niveles a las trabajadoras de este país.

Estela Suárez. Una observación que me surge siempre que se toca este tema, y que me parece muy importante, es recordar que cuando hablamos de responsabilidades familiares, distribuidas entre hombres y mujeres, no

hay que olvidar que existe un gran sector de mujeres jefas de familia, que no tienen un varón con quien compartir la responsabilidad. No hay la posibilidad de la redistribución de tareas, con respecto a las obligaciones familiares. Esta situación no depende del Congreso ni de las leyes internacionales. Por eso, hay que hacer un llamado de atención a los servicios de salud y a la misma SEDESOL sobre el problema del apoyo a las mujeres con hijos pequeños, por ejemplo, en los horarios de los servicios. En estos momentos, en México existe un tipo de trabajo que no es de base, no es de planta, no es formal, y es un trabajo que no tiene garantía de estabilidad, al que se le está pagando un salario semanal conforme a la productividad. El salario se compone de varios elementos que forman parte de lo que va a recibir una trabajadora, y cada semana varía. Los elementos se llaman bonos de productividad, de puntualidad, de calidad, y son prestaciones de la empresa. No son prestaciones de ley, como el aguinaldo, la prima vacacional o la antigüedad. Además de cumplir con todas las prestaciones de la ley, la empresa da otras prestaciones. Pero, ¿qué pasa? Una mujer que tiene un hijo chiquito, recibe apoyo de SEDESOL para él con la condición de que tenga revisión médica mensual. Pero por el día que lleva al niño al pediatra, esa trabajadora pierde en esa semana el pago de sus bonos de productividad, de puntualidad, de calidad. ¡Qué injusticia! Se necesita, entonces, contar con un servicio de salud que atienda también sábados y domingos, pues la gente está trabajando inclusive los sábados todo el día. Se necesita un servicio de salud que le dé a las trabajadoras la posibilidad de aprovechar el beneficio y al mismo tiempo que éste no afecte su salario de esa manera. En la media, lo que se paga son 400, 450 pesos según la zona, para una trabajadora no calificada. Y una mujer que pierde estos bonos gana el mínimo legal, que ustedes bien saben que ni a la empleada doméstica en su casa se lo pagan.

Esos son los problemas que a mí me parece que también hay que tener en cuenta al hablar de equilibrar vida familiar y vida laboral. Y estoy totalmente de acuerdo con el convenio 156 de la OIT, pero hay una realidad que nos traspasa.

Guillermo Miranda. Sobre la primera pregunta, considero que efectivamente el tema de la invisibilidad es un tema preocupante, porque tiene que ver básicamente con los consensos que están generando las sociedades. Pero es curioso, porque esta invisibilidad no tiene que ver con la presencia masiva del fenómeno de la incorporación de mujeres al trabajo. Desde la Segunda guerra mundial se produce la incorporación de mujeres

al trabajo, básicamente como un efecto de la guerra. Pero una vez asumido su papel en el campo del trabajo, la presencia de la mujer se ha fortalecido.

Los convenios a los que hacía referencia María Reyes, sobre igual salario para mujeres y hombres por trabajo de igual valor, es de la década de los cincuenta, y el convenio al cual Estela hacía referencia, el 156, es de la década de los ochenta.

O sea, estamos en presencia de una reflexión internacional sobre la materia, que se ha venido plasmando en un conjunto de convenios y recomendaciones en el mundo. La contradicción entre la invisibilidad y el fenómeno de expansión es bien interesante. Tal vez lo más duro de esta invisibilidad, y a su vez de esta masificación del fenómeno, es que en el mundo contemporáneo los problemas del trabajo ya son casi homogéneos para todos los actores. Cuando se plantea el tema de la flexibilidad, por ejemplo, como un tema de adecuación a la condición familiar, se trata de un tema que es hoy día una necesidad del sistema del trabajo en el nivel mundial existente, que afecta tanto a hombres como a mujeres. Entonces, esta invisibilidad de la que hablamos incluso tiene el riesgo de perpetuarse en la medida en que los problemas que pudieran surgir de esta contradicción parecen hoy día ser genéricos también al conjunto del mundo del trabajo, y no solamente específicos de las mujeres. La OIT publicó un documento al comienzo de 2004, lo presentamos con María Reyes acá presente y con Hilda Anderson, de la CTM, sobre el tema de la igualdad, donde están presentes el problema de la discriminación y todos estos fenómenos. Ahí hay varios datos que pueden ser útiles para la ubicación de este problema.

Rolando Cordera. En la misma dirección que Guillermo Miranda: la dimensión de invisibilidad del problema hace muy difícil que nos hagamos cargo de otra dimensión que también me parece muy importante, y que afecta con agudeza a las mujeres que se han incorporado al trabajo, y que también afecta en general al mundo del trabajo: la complejidad. Es una complejidad que se expresa en una enorme estratificación: de ingresos, de categorías, de niveles laborales, de acceso a la protección legal, y, desde luego, acceso a la seguridad social. Llega incluso a convertirse en una nueva manera de, como decía hace muchos años Aníbal Pinto, "heterogeneidad estructural", cuya expresión más fuerte es la bifurcación del mercado laboral en mercado formal e informal. La mujer está presente en ambos y probablemente sufra más agudamente estos fenómenos de diversificación y heterogeneidad, pero no lo sabemos bien, pues tenemos informaciones demasiado agregadas todavía, y que redundan en esta idea de

la invisibilidad. Agregaría un problema adicional en esta perspectiva de la posible conciliación familia-trabajo, en el caso de México: hay un evidente déficit institucional en la materia. Las leyes, los reglamentos, son insuficientes para enfrentar esta cuestión. Al parecer, no estábamos preparados para esta entrada masiva de la mujer al trabajo, que en nuestro caso no se da en la guerra ni en la posguerra sino de hecho en los últimos veinte años. Institucionalmente, México no estaba preparado. Dos, infraestructuralmente tampoco, eso ya lo dijo Estela Suárez, pero es muy importante recalcarlo; por ejemplo, los sistemas de salud no están organizados para esto, ni desde el punto de vista de la oferta ni de la demanda. Esto nos lo recordaba hace años una colega en uno de los seminarios antecesores del actual SUCS; ella nos decía: "se está feminizando el trabajo en salud, en hospitales, y no se tiene previsto nada en materia de revisión de los horarios de trabajo, para no hablar de los apoyos materiales que tendrían que tener los hospitales, para enfrentar esta feminización y hacerla productiva y no ser hostiles a ella". Me parece que es un tema muy importante, y creo que probablemente está repercutiendo del otro lado de la ecuación, es decir, que afecta la calidad del trabajo. Me parece que estos déficits redundan en la calidad del trabajo y en la calidad de los frutos que se obtienen del trabajo, y muy probablemente afectan por partida doble la calidad de la vida de la familia.

Otro tema, de los más álgidos, es que en México tenemos en toda la llamada industria moderna de exportación, particularmente en su lado de maquila, un alto componente femenino en el trabajo, sin ninguna protección, sin ninguna infraestructura, sin ninguna previsión institucional.

María Reyes. Yo creo que el mundo del trabajo ha sido el lugar en donde más se ha expresado el conflicto, donde se notan más los cambios que se han venido dando en las relaciones socioeconómicas, en el modo en que estaba organizada la familia y la forma en que se organiza el mundo del trabajo a partir de estas relaciones. Nosotros vemos que, por ejemplo, más o menos en la década de los cuarenta, los cincuenta, la manera en que se organizaba el mundo del trabajo y la familia era un modo perfectamente definido: estábamos bajo un modelo económico de protección del mercado interno y de sustitución de importaciones, que permitía una especie de estado de bienestar, donde también había más seguridad en el trabajo: se sabía que si se trabajaba de tiempo completo, con horarios, existía una serie de derechos que se tenían perfectamente claros. Era un mundo en donde el trabajo estaba más bien masculinizado, la mayoría de los

que trabajaban eran varones, y la organización de la vida familiar parecía también muy definida. El modelo era el del hombre proveedor, que con su salario llevaba a la familia todos los bienes, y la función de la mujer era el cuidado de la familia, el cuidado de los hijos y parecía que todo iba perfecto, entre comillas digo. En la medida en que se dan los cambios en los modelos económicos y en la forma de organizarse social y económicamente, se pasa de una economía de mercado a un mundo globalizado donde la estabilidad en el empleo que antes se tenía, la organización de este estado de bienestar protector paternalista, muchas veces sumamente proteccionista, cambia, y ahora nuestros países tienen que competir en un mercado en donde el patrón se encuentra en un país que no es el suyo, con sistemas totalmente diferentes a los cuales los empleadores hoy han tenido que ajustarse y ver de qué manera son competitivos frente a otros mercados. Hoy vemos el caso muy comentado ya de China, donde los trabajadores no tienen seguridad social y sus costos de producción son menores, entonces, ¿qué sucede aquí? Pues yo creo que en el ámbito de la familia se vienen sucediendo crisis familiares, crisis económicas más bien, que van empujando, como ya lo decía hace un momento el doctor Miranda, a que poco a poco se vea la mujer en la necesidad de salir a trabajar. Y este salir a trabajar implica ahora cómo reconciliar este mundo del trabajo: el mundo laboral ha sido un mundo diseñado con leyes pensadas por los hombres que no se embarazan, que no realizan cuidados familiares, los hombres no tienen funciones procreativas y en este sentido las mujeres se insertan en un mundo diseñado para el modo de ver y de vivir de los varones. ¿Cómo se incorporan? Con una serie de obstáculos. Para poder acceder, las mujeres tienen que demostrar que no se van a embarazar, que no se van a casar, que no van a tener hijos, que, una serie de requisitos que se les solicita a las mujeres ahora para que puedan acceder al empleo. Todos estos elementos se transforman en condicionantes para su permanencia o para su promoción en el empleo. Y lo más grave aún, que tiene que ver con esta primera pregunta sobre la conciliación entre la vida familiar y el trabajo, es que pareciera ser que la única que tiene el conflicto de conciliar la vida laboral y familiar es la mujer. Y no es así. Pareciera que nada más ella es la responsable de ver su doble jornada de trabajo, cómo concilia, y no solamente las mujeres que se han incorporado al mercado formal, el impacto laboral en la vida familiar ha sido general. En los grandes procesos migratorios que se dan en el caso de México hacia el país del norte, hay una migración de familias o un resquebrajamiento de la familia porque la otra parte de la

familia se fue al otro lado. Esos procesos migratorios desde el principio han sido más masculinizados, aunque ya hablamos de una feminización de los circuitos de migración laboral que se dan. Y estos procesos de migración han afectado a las familias, han afectado las relaciones de trabajo. Frente a este proceso, el pacto migratorio México-Estados Unidos, será muy interesante, ¿verdad? Pero, si aquí, en el caso de la migración interna, hay un problema normativo, pues cómo va a ser en el país del norte. Creo que estos son algunos de los elementos que hoy por hoy, han agravado esta reconciliación entre la vida laboral y familiar. Consideramos nosotros que no es obligación única de las mujeres ver cómo se reconcilia, creemos que la familia no es responsabilidad exclusiva y excluyente de las mujeres, sino que tenemos que entrar en un proceso en donde la familia y el trabajo sean dos círculos de realización personal. Consideramos que la parte normativa es importante en la medida en que se vea a la familia y a la persona que pertenece a una familia y está en el mundo del trabajo. Así, tanto el sindicato, la empresa, el estado y los legisladores tienen responsabilidades, y no hay que abandonar a la mujer a una decisión de tener que aceptar trabajos parciales, trabajos domiciliarios, trabajos que le permitan atender a sus hijos, atender su casa y atender su trabajo, y que al final nuevamente marginan a la mujer a una situación de desprotección laboral y de seguridad social.

Marta Lamas. Suena muy bien, ¿no?, teóricamente la postura de la Secretaría del Trabajo suena bien, pero los cambios culturales son muy lentos. Yo también creo que las responsabilidades familiares deberían ser parejas entre hombres y mujeres, pero en este momento, en México, sabemos que no es así, y no sólo porque por la maternidad las mujeres tengan que ocuparse de las cuestiones relativas al embarazo, al nacimiento del niño y al cuidado de los niños pequeños, sino también porque son básicamente las hijas las que se ocupan de los padres mayores, y las mujeres de los enfermos de la casa y los discapacitados. ¿Cómo le hacemos? En este cambio cultural, ¿qué hace la Secretaría del Trabajo para que horarios escolares y horarios laborales sean compatibles? Niños y niñas siguen en primaria saliendo a las doce y media del día y las madres trabajadoras tienen que salir a buscarlos.

Pero me estoy brincando el orden de las preguntas, y la siguiente se refiere a la existencia de alguna propuesta o un conjunto de demandas respecto a esta conciliación. Le paso el micrófono a Rosario a ver si ella conoce alguna propuesta en el mundo sindical.

Rosario Ortiz. Ya desde la discusión sobre la posible reforma a la Ley Federal del Trabajo que se abre en 1995, y en 1997 el PAN hace su propuesta, un grupo de compañeras, entre sindicalistas y compañeras que trabajan el espacio laboral, nos pusimos a reflexionar sobre la necesidad de elaborar una propuesta sobre el papel de las mujeres trabajadoras en una reforma laboral, en un marco de flexibilización, de competitividad. A raíz de las declaraciones de Abascal, secretario de Trabajo y Previsión Social, en el 2000, previo al ocho de marzo, trabajamos en una iniciativa de ley con perspectiva de género, y uno de los puntos centrales de la discusión era cómo eliminábamos el capítulo *quinto* de la ley actual que solamente habla de los derechos de las mujeres en sus responsabilidades de la maternidad, pero no concibe a la mujer como una ciudadana que tiene derechos más allá de la maternidad. La propuesta que trabajamos se centró en incorporar la transversalidad de la perspectiva de género y en plantear que una ley debe incorporar desde sus principios generales hasta la parte de derechos de las trabajadoras y la procesal en su visión. El otro punto fue justamente el de las responsabilidades familiares, cómo incorporar, desde una perspectiva diferente a la del actual secretario de Trabajo y de los representantes empresariales, la corresponsabilidad en la ley sobre los derechos familiares. Aquí incorporamos compartir con los compañeros de vida las tareas domésticas, los permisos escolares. En la jornada de trabajo, planteamos cómo se pueden ampliar los derechos de los trabajadores a los mismos que tenemos las mujeres actualmente, cómo puede ser compartido el permiso de maternidad con la pareja, el derecho a la guardería, el derecho a tener los permisos en el trabajo para atender a los familiares, no solamente de la primera generación (que son el padre, la madre, el esposo y los hijos), sino incluso tíos, sobrinos, abuelos, porque revisando la situación de responsabilidades de las mujeres en los cuidados de la familia encontramos una ampliación de la carga familiar. Esto se traduce en aspectos muy importantes que trabajamos y creemos que una reforma laboral tendría que incorporar, que van desde garantizar la seguridad social y el derecho al trabajo, como lo plantea la OIT. Justo en el 2000 la OIT sacó el documento sobre “trabajo decente”, que tratamos de incorporar en esta perspectiva.

La mujer trabajadora no ha encontrado en el espacio laboral satisfacciones personales ni independencia económica, ni libertad. Pensamos que no se han cubierto las expectativas que se generaron cuando nos empezamos a incorporar al mercado del trabajo, y menos en el marco del modelo

económico en el que estamos insertas, y que no ha traído una mejor calidad de vida, pues ésta ha ido a la baja ¿no? Y lo que comentaba Rolando sobre la industria maquiladora de exportación, creo que es la expresión más deshumanizada de la relación de trabajo, por las condiciones en que se está desarrollando esta relación entre capital y trabajo. Esta iniciativa se discutió en dos instancias, una con la UNT y otra con la fracción del PRD; también la presentamos con el ingeniero Salazar, que es el subsecretario A de Trabajo, y la estuvimos cabildeando con diputados y diputadas y, bueno, está detenida. Sabemos que la discusión sobre la reforma laboral está en puerta en esta legislatura, no sabemos en qué periodo se va a incorporar, pero vamos a dar la batalla con todo el peso que tenemos en las instancias sindicales para que realmente sea una reforma que implique un beneficio para las trabajadoras y para que no vayan a regularse condiciones de trabajo como contratos parciales, de aprendizaje, con lo cual muchas de las mujeres que se van a incorporar al mercado de trabajo estarían asignadas a condiciones de trabajo quizás más precarias de las que ya tienen, como el trabajo a domicilio o informal, todo subterráneo, sin poder acceder a las condiciones mínimas que marca la ley actual.

Estela Suárez. Tengo algunas observaciones. Creo que China es un buen ejemplo de la flexibilidad laboral con una gran estructura pública de derechos sociales, pues toda la gente por el solo hecho de ser ciudadano tiene seguridad social en relación con la alimentación, la salud, la educación y la vivienda. Entonces la flexibilidad laboral funciona como pez en el agua, ¿no es cierto? Con una fuerza de trabajo joven y numerosa, a la que además le dan vivienda en su lugar de trabajo y que ahorra lo que gana para poner un negocio cuando vuelva a su pueblo, porque a los veintitrés o veinticuatro años se tienen que regresar y son considerados migrantes porque no hay derecho de circulación. Es decir, en un estado que no tiene libertad de conciencia, libertad religiosa, libertad política, pero tiene un gran estado de derecho colectivo, digamos de seguridad social, la flexibilidad laboral circula de una manera muy fructífera. Esos son los triunfadores del mundo de ahora, esa es una de las bases importantes de su competitividad. Por eso a mí me parece muy importante atender a los problemas del estado, que no dependen del congreso, sino nada más del poder ejecutivo. En relación con la ampliación de los derechos sociales nosotras hicimos una propuesta a la Secretaría del Trabajo... ¿cuándo, Marta, hace seis años?

Marta Lamas. Más, fue en 1994.

Estela Suárez. Sí, lo llamamos “Plan de acción para las mujeres trabajadoras frente a la globalización”. Ahí planteábamos, hace diez años, que no se podía reformar la Ley General del Trabajo si no se reforzaba y ampliaba el sistema de seguridad social. Antes de que China figurara como ahora, ahí está escrito, se le presentó al secretario Oñate. En la primera parte del trabajo señalábamos que las dos cosas tenían que ir unidas porque de lo contrario sería un desastre. Y no porque no entendamos las necesidades de la competitividad, no porque pensemos que es un mal necesario la globalización. La globalización es un hecho y México es un país abierto, y dentro de los países emergentes, uno de los más abiertos al comercio y a la economía mundial. Pero no se toman las medidas coherentes con lo que se hace en otros planos: se hacen tratados de libre comercio, pero no se toman las medidas coherentes acá. Lo que se ha hecho es fijar un salario mínimo “legal”, que no existe en la realidad: ni una empleada doméstica trabaja por ese salario mínimo. Y eso es lo que permite que la flexibilidad laboral se maneje con los bonos de producción, de calidad, de productividad, de puntualidad y así se complementen los salarios. Entonces, de esa manera se integra el salario mínimo “real” para que la gente tenga incentivos para trabajar. Otro problema importante es la falta de estabilidad laboral. Hay una serie de mecanismos permitidos dentro de la legislación, como son las nuevas compañías que contratan fuerza de trabajo para una empresa y la venden como servicio. Yo estaba acostumbrada a ver en la industria del vestido cosas de este tipo, y tenía que calcular que por una trabajadora de planta había cuatro afuera. Ahora estoy detectando que en la electrónica se están dando situaciones iguales o peores: menos de un *diez por ciento* del total de trabajadores de un establecimiento está registrado como tal, y el resto se contabiliza de otra manera. Es relevante señalar también que la brecha salarial entre hombres y mujeres se ha profundizado en todas partes y es un efecto de las condiciones de competitividad en el proceso de la globalización. También tiene que ver con las obligaciones familiares de la mujer, así como con que muchas mujeres no tienen marido con quien repartir nada. Este es un problema grave, fuerte y serio, porque va a afectar a los niños, porque son las mujeres las que crían y atienden a los niños, a las nuevas generaciones.

María Reyes. Creo que el momento histórico-político que estamos viendo es de suma importancia, en cuanto a la reforma a la Ley Federal del Trabajo. En esta ocasión, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social fue un facilitador de este proceso de consenso de los sectores. A diferencia de

otras épocas, en donde la iniciativa era exclusivamente del ejecutivo, este proyecto de ley que se envió al Congreso de la Unión es un consenso tripartita entre empleadores, sindicatos y el gobierno como un facilitador. Quienes estuvimos participando en esa mesa central de decisión, la Dirección General de Equidad y Género y el Instituto Nacional de las Mujeres, hubiéramos querido una transversalización en todos los temas para lograr este enfoque de género. Sin embargo, descubrimos que es evidente que existe aún una gran necesidad de sensibilización en los sectores productivos, tanto en los sindicales como los empresariales en este mismo enfoque. Consideramos que no se alcanzaron los logros que nosotras hubiésemos esperado, sin embargo, tuvimos un trabajo muy interesante con las legisladoras de su momento y habíamos acordado que esta ley no saldría sin algunos puntos que ya se habían consensuado y partían incluso de los documentos emanados de los foros de consulta nacional que se hicieron entre los diferentes sectores de las mujeres. Sin embargo, nosotras no estamos cruzadas de manos y un poco dando respuesta a esta pregunta de si hay propuestas en el mundo sindical para la conciliación de la vida laboral y familiar, nos hemos dado a la tarea, como Dirección General de Equidad y Género, de entrar en contacto con los sectores de los sindicatos y con los empleadores a través de convenios. No vamos a esperar a que la ley aparezca para tener un marco jurídico en el cual podamos trabajar, estamos entonces empezando a trabajar con consensos, estamos pactando con estos sectores. Para dar algunos ejemplos en cuanto a lo que establece el convenio 156, en permisos parentales tenemos ya en México varios sindicatos que a través de contratos colectivos lo han introducido, es el caso por ejemplo del gobierno de Michoacán. El sindicato del gobierno de Michoacán lo logró, y fue uno de los primeros estados que introdujo en su contrato colectivo los permisos parentales. También tenemos algunos sindicatos como el de Teléfonos de México y el SITUAM que ya tienen estos permisos parentales en sus contratos colectivos; lo que nos estamos planteando en una de las investigaciones que estamos impulsando es por qué los hombres no hacen uso de ese derecho ¿será por falta de difusión, porque no hay conocimiento, porque no les interesa? Es interesante saber, porque a lo mejor nosotras estamos lanzando iniciativas que los hombres no tienen interés en poner en práctica. Tuvimos foros a nivel regional en todo el país por un sindicalismo con un enfoque de género y se comprometió el sindicato de la CROM a introducir en sus contratos colectivos varios aspectos: se tocaron los temas de guarderías para las trabajadoras, se hicieron conve-

nios con el Seguro Social y se comprometieron a introducir los permisos parentales. La semana pasada el gobierno del estado de Yucatán ya estableció en su contrato este tipo de permisos. Hemos tenido convenios con sectores productivos, con las empresas, tenemos un convenio con el Consejo Nacional de la Industria Maquiladora de Exportación. Aquí sí quisiera hacer una puntualización, porque a veces se comenta que las maquiladoras de exportación están en una situación de gran explotación hacia las mujeres. Las maquiladoras de exportación ya tienen patrones internacionales que deben cumplir. Si hacemos un análisis mucho más profundo de cuál es la situación de las mujeres en la industria maquiladora, su calidad y su estatus está por encima de la media nacional. A nivel de las maquiladoras domiciliarias, hay explotación y, efectivamente, no están regidas por un marco legal. Creo que vale la pena darle el reconocimiento a la maquiladora de exportación que está teniendo un trabajo extraordinario y hemos firmado un convenio con ella. Además estamos trabajando con las comisiones de equidad de género de los estados, y en algunos sectores empresariales o de los sindicatos de los estados y con las iniciativas de los gobiernos. Ahora tenemos un reto en la agenda que es realizar diálogos con el sindicato de maestros sobre la unificación de los horarios laborales con los horarios escolares. No es un tema nuevo, es un tema que se ha venido planteando ya desde hace varias décadas y ha habido una resistencia por parte de este sindicato. Conciliar horarios implica una reestructuración del modelo educativo. Sin embargo, con escuelas particulares ya estamos desarrollando horarios corridos. El problema es la cuestión económica de los alimentos que habrá que darle a los niños en el tiempo en el que se encuentran en la escuela. Eso es más fácil de solventar en escuelas particulares; lo difícil va a ser cuando ya lo establezcamos como una medida dentro de la educación pública.

Marta Lamas. Se acaba de incorporar Teresa Incháustegui, nuestra especialista en políticas públicas, y mientras agarra un poco la onda en la discusión va el turno de Guillermo.

Guillermo Miranda. Hay dos aspectos interesantes de considerar en este segundo punto. No me voy a pronunciar sobre las propuestas que están en circulación, sino más bien sobre una dimensión que me parece importante que esté presente en las propuestas, para que la respuesta que se dé no castigue la solución del problema. Pongo un ejemplo, en un país determinado la ley establece que el empresario que tiene contratadas a veinte mujeres debe crear una guardería infantil. Normalmente, esta em-

presa llega hasta el número diecinueve de mujeres contratadas; la número veinte no llega nunca. Y no hay guardería. Por eso, cualquier propuesta tiene que estar enmarcada siempre por un elemento prioritario: el debate cultural que pone al trabajo como valor societal. Ahora la OIT está señalando que el tema del empleo hay que mirarlo desde el punto de la integración de políticas públicas, no como resultado de la política económica, es decir, que el empleo también resulta de una decisión. La política que se tome debe incorporar ya en su decisión inicial los temas de género. Esto es muy importante, porque si no puede pasar que el tema de la mujer, que es un factor sustantivo en la relación familia-trabajo, esté muy cargado de un conjunto normativo que provoque que la mujer sea mirada como una fuerza laboral no deseada u ocupada de manera informal. Creo que ése es un dato importante en el ámbito mundial. También tiene que ver con las políticas públicas en una dimensión más económica. Hay una cultura normativa en la OIT que elabora tripartitamente convenios que intentan hacer más equilibrada la relación capital-trabajo, pero en ésta dimensión normativa, la dimensión cultural es sumamente importante y esta depende de factores educativos básicos. También tiene que ver con el diálogo social que se establezca entre empresarios y trabajadores, factor sustantivo para poder efectivamente avanzar en esta conciliación. Vuelvo a poner un ejemplo, que no tiene que ver necesariamente con el caso mujeres, pero es claro. En la pequeña y mediana empresa de muchos países, los derechos laborales establecidos tienden a ser violados por la pequeña empresa. Muchas de estas violaciones de derechos están vinculadas a la sobrevivencia de esa empresa. Es decir, cumplir con la normatividad legal a veces le cuesta la existencia a la micro o pequeña empresa.

Entonces, tenemos también una relación entre el modelo de desarrollo, la normatividad y la solución a estos problemas que tiene que tomarse en cuenta. Debemos ser capaces de poder crear un cierto diálogo social, que permita poder enfrentar los problemas de una manera integral. Para esa integralidad, la dimensión del estado es muy necesaria y significativa. Si el estado tenía en la economía nacional un peso sustantivo hace veinte o treinta años, hoy día ese peso tiene un significado mucho menor; esos son algunos de los elementos que se deben tomar en consideración cuando se reflexiona sobre la conciliación trabajo familia.

Olivia Gall. Aunque yo no soy experta en estos temas, mientras los escucho hablar pienso también en la dimensión cultural. Obviamente hablar de la dimensión cultural, y todos lo hacemos de alguna manera, es lo

más complejo, por las complicaciones en términos del desarrollo de las sociedades, que además son extremadamente desiguales y combinadas para usar un viejo término. Estaba yo leyendo hace dos días un documento de la Comunidad Económica Europea (CEE) que está ofreciendo financiamiento para los países subdesarrollados en todos aspectos. Un aspecto que privilegian es el de quién puede hacer propuestas de formación de las personas que están involucradas en los procesos de toma de decisión, en los procesos de elaboración de políticas públicas, y que realmente puedan incidir en que la aplicación de esas políticas públicas tengan perspectiva de género. La CEE está diciendo: queremos dar financiamiento a quien pueda desarrollar un programa que incida en formar con perspectiva de género a las personas que van a diseñar las políticas públicas y que tienen el poder de tomar decisiones. Este es un gran reto porque la educación es muy importante. Pero ¿qué significa educación? No estamos hablando del sistema educativo nacional nada más; justamente estamos hablando de diálogos culturales, diálogos interculturales, de diálogos entre hombres y mujeres, de diálogos entre diversas instancias de procesos de toma de decisión, de diálogos entre corrientes políticas distintas. Es un reto importante, sobre todo tomando en cuenta este aspecto de que las políticas públicas se pueden enfrentar a nuestra realidad económica y, como decía Guillermo Miranda, las empresas pueden no acatar muchas de las políticas públicas, porque eso va a implicar en términos económicos un quiebre. Es un proceso extremadamente complejo y lo que yo quería decir aquí es que el aspecto de la formación de las personas que están al frente de las políticas públicas y de los procesos de toma de decisiones es fundamental. Y me llama la atención que, en el proyecto de la CEE, otro de los factores que se acentúa es el de incidir en la educación básica. Empezar a meter estos temas en la educación básica es también un reto, y si no se aborda el tema cultural en un sentido muy profundo, ligado con los procesos de información de los tomadores de decisiones, no se puede salir del hoyo.

Rosario Ortiz. Dos cosas. Primero, tocando el punto anterior sobre qué se está haciendo en cuanto a políticas en el tema, y lo que comenta María sobre el avance que tienen las confederaciones sindicales tradicionales, y lo que estamos haciendo los espacios laborales que no estamos incorporados en esta estructura. Lo quiero relacionar con lo que dice Guillermo sobre los tres factores que están interactuando en el modelo de desarrollo y la normatividad que surge. El modelo de desarrollo va mucho más adelante en relación con el marco jurídico, y junto con la parte cultu-

ral son dos niveles que tardan mucho más en irse acomodando, en construirse de manera diferente. En ese sentido debe confluir con el diálogo social. También en esta parte hay un problema: están surgiendo nuevos actores sociales en los mismos espacios de trabajo, que no están contemplados en el diálogo que conformó la Secretaría de Trabajo con los sectores productivos. En estos sectores productivos no estaban incluidas otras expresiones sindicales que podían contribuir en esta discusión. Están surgiendo nuevos actores sociales, en todo este *maremagnum* de transformaciones y no tenemos los mecanismos para reconocerlos de modo que puedan participar en el diálogo social. Creo que también, desde la experiencia que yo tengo, cuesta mucho trabajo entrar a las discusiones. Cuando estuvimos con el subsecretario, el ingeniero Salazar, le pedimos, para este grupo de sindicalistas que elaboramos la propuesta, estar en las mesas y nunca tuvimos esa oportunidad. ¿Cómo puede un grupo que no está en la estructura formal tripartita incidir en un diálogo? Ése también es un problema que está surgiendo. También se tiene que discutir cómo construimos el diálogo social con la situación que tenemos, de recambio de sujetos sociales nuevos y nuevas que estamos allí, y que no tenemos la posibilidad de interlocución.

Por otra parte, efectivamente la industria maquiladora de exportación tiene dos convenios, uno que abre el espacio para la contratación de personas con capacidades diferentes y otro que habla sobre medidas para eliminar la discriminación, en especial las pruebas de no embarazo de las mujeres. Esto no se cumple, y no se cumple porque a las estructuras tradicionales sindicales, que son las que están en la organización de este sector productivo, para nada les interesa. Estos avances que se logran, no tienen mecanismos para aplicarse porque las estructuras corporativas no se han roto, no han logrado cimbrarse con estos cambios y, bueno, María nos comenta cosas interesantes sobre la CROM.

En la UNT, donde participo, tenemos ya una vicepresidenta de Equidad y Género; en mi sindicato de telefonistas acabamos de votar una reforma estatutaria con la que construimos la secretaría de Equidad y Género, logrando avances muy importantes. Pero una vez que construimos la instancia para generar políticas dentro de la estrategia sindical, y se tienen que discutir los criterios para ocupar esa secretaría, los compañeros pelean este puesto bajo el argumento de que como es de género lo puede ocupar también un hombre. Es por esto que comparto el comentario cuando se habla de la necesidad de trabajar más sobre el aspecto cultural. Ahí es donde tenemos que dar la discusión de lo que son las acciones positivas

para lograr avanzar en lo sindical, en lo laboral y en la incorporación de los derechos de las mujeres a estas políticas.

¿Qué es lo que está implicando un avance de esta naturaleza? Creo que no podemos negar estos avances, pero tampoco se ha podido incidir más en las políticas laborales, y podemos hablar desde los niveles institucionales hasta la relación cotidiana entre trabajadoras/sindicato o trabajadoras/empresa. Esta relación sigue impregnada de violencia laboral, por el nulo acceso a los derechos laborales, humanos, reproductivos y demás. Nos encontramos en esta contradicción y todavía no tenemos soluciones tangibles que nos puedan aportar datos de los resultados de dichos avances.

Por otra parte, siempre que tratamos estos problemas aparece el tema del presupuesto. Mientras no existan programas etiquetados donde las mujeres tengamos políticas sobre educación, seguridad, trabajo, no podremos mejorar nuestras condiciones de trabajo y conciliar las responsabilidades familiares de mejor manera.

Y cuando decimos responsabilidades familiares, entramos a un terreno muy importante por los cambios que se han dado en relación con el concepto de familia, pues la relación esposa/esposo no es la única, ya que existen familias donde la mujer es la responsable de ellas. ¿Cómo podemos hablar de conciliar lo laboral con la familia si desde las políticas gubernamentales no estamos presentes?

Lo vimos en la última discusión que tuvo la cámara de diputados, ahora en diciembre, cuando descubrimos que el gobierno federal quitó presupuesto para salud reproductiva. Entonces una se pregunta: ¿qué pasa? ¿Dónde está el hilo conductor que nos permita evaluar que las políticas públicas con perspectiva de género realmente estén mejorando la calidad de vida de las mujeres en el espacio laboral del que estamos hablando?

Teresa Incháustegui. Para mí es muy satisfactorio encontrarme en este foro, porque creo que en general tenemos pocos encuentros entre academia, movimiento, sindicatos y gobierno. Me parece que es muy importante este vínculo, y quizás alguna de las cosas que explica parte de esa falta de capacidad para realmente ingresar de manera fuerte en la agenda pública es que los partidos actualmente ya no se interesan por los sindicatos y que las feministas hemos estado también un tanto alejadas de las organizaciones de base del sindicalismo.

De entrada, este foro me parece muy importante. Si seguimos pensando que la manera de hacer ingresar la agenda de la equidad tanto en la

parte laboral como en los propios sindicatos, o en la agenda pública, se reduce a tocar los factores culturales en estos llamados procesos de sensibilización, o partir de argumentos morales o valores ideológicos, seguiremos con una capacidad muy limitada para realmente movilizar conciencias.

Hay que poner en la mesa los argumentos de una “nueva cuestión social”, como es esta dimensión de género en el desarrollo, en la equidad, en la justicia. En ese sentido me parece que un obstáculo que existe es la falta de estudios, la falta de datos, la falta de diagnósticos, porque generalmente los datos, los diagnósticos, la información que hay está cortada, diseñada y hecha con una concepción en la que, de entrada, está excluida la relación entre la economía y lo doméstico, la producción de la reproducción. La ciencia económica excluyó a las mujeres, declaró que no son competitivas, no son productivas, y no pintan en las cifras macroeconómicas.

Frente a ese designio, hay todo un gran esfuerzo de mujeres y hombres economistas que están tratando de corregir esa deficiencia de origen en la economía. En la ciencia económica no hay indicadores, no hay datos, no hay estudios que muestren esa realidad y, en ese sentido, se requiere desarrollar una línea basal en la información que rompa la dicotomía entre lo familiar y lo productivo económicamente hablando, que establezca las relaciones entre lo doméstico y lo extradoméstico. Y sobre cómo se distribuyen los costos, los beneficios o rendimientos entre ambas esferas, qué relación tiene esa economía doméstica en el sentido amplio con lo productivo y al revés. O sea, qué tanto se compensa en la esfera doméstica con el trabajo de las mujeres lo que no se da en la parte productiva o en la parte de los servicios sociales. Cómo se distribuyen también los costos y rendimientos entre hombres y mujeres en el ámbito productivo, cómo va la cuestión de la feminización o la masculinización de ciertas actividades, de determinados sectores; cómo están las condiciones de trabajo de unas y otros. En fin, requerimos toda una serie de datos que realmente nos den la información que necesitamos para poner argumentos sobre la mesa, para convencer a los compañeros dirigentes de los sindicatos, a la opinión pública, a los partidos, a los actores políticos. A mí me parece que ésa es una cuestión que podría salir de aquí, lo que sería muy bueno. Si tenemos también el apoyo del Seminario Universitario de la Cuestión Social, habría que poder hacer un planteamiento y hasta conseguir financiamiento para estos estudios. Estamos a muy buen tiempo para armar realmente un diagnóstico que nos dé fuerza argumentativa en este tipo de cuestiones.

Rolando Cordera. No entiendo qué se quiere decir con equilibrio familia-trabajo; me da la impresión de que tenemos un problema que no sólo es de investigación.

Me parece que habría que hacer un esfuerzo por precisar qué es lo que se quiere, más que hablar de un equilibrio. Los equilibrios no existen, y menos en las relaciones sociales. Hay un cambio en las familias, hay un cambio en la estructura laboral y parte de este cambio tiene un elemento común que es la incorporación masiva de la mujer al trabajo remunerado. Esta relación repercute negativamente sobre la familia y sobre el trabajo en términos de frutos, calidad del mismo, etcétera. ¿Qué queremos? Porque si lo que queremos es que la mujer pueda ejercer los derechos laborales que se le consagran en la ley, en la Constitución, o bien queremos mejorarlos y hacer explícito otro sistema de protección, pues digámoslo así. Digamos que queremos una protección de nuevo tipo, que se haga cargo del cambio estructural, de la globalización y en particular del cambio en el mercado del trabajo en el sentido de que la mujer está participando más. Si eso queremos, digámoslo así, y entonces podremos abordar el tema de una manera siempre muy difícil, pero más específica, y quizás podamos descubrir la cuestión cultural y la cuestión de las restricciones y de las posibilidades al término de la travesía. Y no al principio, porque yo coincido con lo que dicen Guillermo y Olivia, hay una dimensión cultural que siempre se topa uno con ella. Nosotros los economistas somos expertos en eso, al final siempre están los factores culturales. Antes decíamos: es la política. Hay factores políticos que impiden que todo lo demás se lleve a cabo, pues que se encarguen de ellos los politólogos. Y así sucesivamente. Así podemos llegar a un momento de congelamiento, porque son dimensiones muy grandes: lo cultural y las restricciones emanadas del cambio en el modelo desarrollo, lo abruman a uno. Por eso creo que vale la pena ser mucho más explícito, decir qué se quiere en este tema, en esta relación que es muy asimétrica y nociva por partida doble. Valdría la pena hacer un esfuerzo por precisar qué se quiere y a partir de ahí ir descubriendo las otras dimensiones.

Marta Lamas. Para colaborar en este esfuerzo por precisar: cuando se habla en la literatura reciente, en investigaciones del primer mundo básicamente, sobre buscar un equilibrio o de conciliar esos dos mundos, el de los problemas familiares y el de los problemas laborales, lo que se está planteando en el fondo es cuál ha sido la función de la familia. La familia ha sido el lugar de trabajo de las mujeres. Rosario al principio habló del

trabajo doméstico invisible, y la familia es el espacio en donde se lleva a cabo la crianza de los hijos, la atención de los enfermos y el cuidado de los ancianos. Buscar un equilibrio sería hacer lo que hizo el gobierno de Canadá que decidió que la responsabilidad de cuidar a los hijos es tripartita: le toca al estado una parte, le toca a la iniciativa privada (empresarios) otra parte y a los trabajadoras otra parte. Las familias tienen que poner una parte que entonces se contabiliza. Pero hay una responsabilidad clara del estado y de las empresas para decir esta carga que tiene que ver en con la manera en que nos constituimos como sociedad.

Aquí la perspectiva es pensar que tanto los niños, como los discapacitados, como los enfermos, como los adultos mayores o los viejos, como se decía antes, no son una responsabilidad individual de la mujer o del hombre que está en la casa, sino que son una responsabilidad social, para la cual hay que buscar que participen otras instancias y que haya salidas sociales de alguna manera sostenidas, no totalmente por el estado ni tampoco totalmente por las empresas. A eso es a lo que se le llama el famoso equilibrio, que sería un equilibrio digamos tripartita. Conciliar eso quiere decir que tanto el estado como la iniciativa privada se dan cuenta de que en la medida en que los problemas de crianza y atención están bien resueltos, eso va a redundar en un beneficio social, en términos no solamente de los beneficios de contar con trabajadores trabajando bien y a gusto, sino del crecimiento de una ciudadanía de otra manera. A mí ese modelo realmente me encanta, me apantalla y me parece que habría que aprovechar que tenemos el tratado de libre comercio con Canadá, para ver cuántas cosas podemos aprender. Canadá plantea que la equidad beneficia a todos y para lograr esa equidad los tres sectores deben colaborar. De eso estamos hablando, ¿no?

María Reyes. Gracias, Marta, estoy totalmente de acuerdo con lo que estás comentando. Es justamente lo que decía yo inicialmente, que la responsabilidad sea de los diferentes sectores y actores de la vida económica y social. La pregunta que hacías, Rolando, de qué queremos, me parece genial porque tener claro lo que queremos es el eje que nos va a permitir ir construyendo las soluciones que esperamos. Nosotros queremos igualdad de oportunidades para las mujeres, y en esta dinámica que se viene dando queremos eliminar esa carga de responsabilidades que, como bien decían, no debería ser una responsabilidad individual de las mujeres sino una responsabilidad compartida. Consideramos el disfrute de sus derechos existentes, queremos la mejora de esos derechos, de entrada queremos que por lo menos y mínimamente se dé el disfrute de los derechos existentes.

Desafortunadamente, la Ley Federal del Trabajo no prohíbe la exigencia de pruebas de gravidez para que la mujer que acceda al empleo y permanezca en él. Es un derecho que la mujer no puede ejercer... Aunque hoy por hoy contamos con la ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación que ya lo contempla.

Rolando Cordera. Perdón, pero hay resoluciones de las comisiones de derechos humanos en esa materia, precisamente en esa materia, que se han ganado. Recuerdo por lo menos un caso en el D.F. cuando yo estaba en la Comisión de Derechos Humanos, no sé si fue con PEMEX o con algún banco, precisamente en ese asunto que estás tratando. Habría que hacer explícito que la Ley Federal del Trabajo no puede estar por encima de los acuerdos internacionales sobre derechos humanos ni de lo que se dice en la Constitución en esa materia.

María Reyes. Efectivamente así es. No puede la mujer estar ante la disyuntiva de que tenga que renunciar a un derecho que le es propio por su calidad de persona para hacer uso de otro derecho que también le es propio, en ese sentido, como es el derecho al trabajo. Y sí, consideramos que la Ley Federal del Trabajo tiene que adecuarse a esta nueva dinámica de la incorporación de la mujer al mundo del trabajo. Tuve la oportunidad de participar en las reuniones que se llevaron a cabo en Naciones Unidas del Consejo Económico Social, respecto a este año en que se celebra el decenio de la familia, y precisamente el secretario general de Naciones Unidas hacía un llamado a los estados parte a empezar a trabajar con un enfoque de familia. Kofi Anan hablaba de una perspectiva que nos permita ver a la familia como un ente importante en la dinámica económica y política de los países. Sería genial y favorecería esta reconciliación entre vida laboral y vida familiar. Cuando nosotros hablamos, y lo mencionaba hace un momento, sobre igualdad de oportunidades y de ir eliminando estas responsabilidades que han sido de las mujeres, buscamos también una redistribución de las responsabilidades familiares. Creo que este proceso a los hombres les ha costado muchísimo, sobre todo las generaciones anteriores. Y entrando en esta cuestión de ir asumiendo responsabilidades que se consideraban exclusivamente femeninas, nos damos cuenta con muchísimo gusto y se refleja en las últimas encuestas, que en las nuevas generaciones, más o menos de edades entre 19 a 35 años, hay una mayor participación de los varones en actividades que se consideraban antes exclusivamente de mujeres. Creemos que en ese sentido tendríamos que trabajar más por una solidaridad en esta dinámica familiar, que per-

mitiera ir redefiniendo las nuevas responsabilidades para que exista una coparticipación de los varones. Por eso, nosotros hablamos de responsabilidades parentales, tal y como lo establece el convenio 156 de OIT.

Marta Lamas. A mí me sorprende tu intervención María, porque no creo que sea la función de la Secretaría del Trabajo fomentar los cambios dentro de la familia. De la Secretaría del Trabajo yo estaría esperando otro tipo de políticas públicas, como los permisos parentales, ¿no? Y también permisos para cuidar a padres mayores o a discapacitados, es decir, pares para hombres y para mujeres. Tal vez podríamos ir entrando ahorita en la cuestión más concreta de cuáles serían estas políticas. ¿Cómo nos estamos imaginando todas las personas que estamos aquí las políticas? Tú nos dirás las que ya está aplicando la Secretaría o las que está impulsando para echarlas a andar y los demás diremos las que estamos pensando que deberían ser las que en este momento habría que impulsar, aunque evidentemente hay cosas que nos gustaría impulsar, pero todavía no hay condiciones para hacerlo.

Olivia Gall. A mí me parece que la pregunta de Rolando es fundamental: ¿qué queremos? La relación familia-trabajo entra dentro de la pregunta sobre qué tipo de sociedad queremos, ¿no? Realmente son dos enormes pilares de una sociedad y yo creo que en ese sentido queremos mucho más que igualdad de oportunidades para las mujeres. Están cuestiones como los derechos sexuales y reproductivos, que implican el tema de la salud, y se relacionan con el trabajo y con la manera de ejercer la ciudadanía. Si seguimos planteando lo que queremos en términos sólo para las mujeres nos estamos quedando cortos y además estamos usando un argumento que ya no tiene un peso tan fuerte. Queremos que los niños estén protegidos, eso me parece un tema absolutamente fundamental. ¿Cómo proteger en una sociedad dada a los niños? Obviamente los proteges desde el ámbito del trabajo, obviamente los proteges desde el ámbito de quién los concibe y los trae al mundo, los educa, los cría, los mantiene y garantiza su estabilidad emocional. ¿Qué queremos para los niños? Ante esa enorme pregunta tenemos que pensarlo como los padres que están en el trabajo y como los padres que están en el ámbito familiar. Además queremos convencer no sólo a los hombres, sino a los hombres y a las mujeres, de los beneficios que tiene la entrada de los hombres al terreno de lo privado. El que ellos se den chance y ellas les den chance. Es increíble que hay leyes que permiten que los hombres en algunos lugares, en algunos sindicatos, tengan, por ejemplo, permisos parentales pero no los tomen. Y no sólo no los

toman porque son machistas, sino porque también las mujeres en una sociedad así muchas veces despreciamos a los hombres que no se ajustan al rol masculino tradicional. Otra cosa es que queremos adecuar los estudios de los que habla Teresa y el diálogo y las discusiones en términos de cambios en las políticas públicas, a la realidad del cambio en la familia. Estela lo dijo muy claro, la realidad familiar de este país ya es otra cosa bastante distinta al estereotipo tradicional. A veces el que los hombres y las mujeres tengan iguales derechos para salir a recoger a los niños o guarderías, etcétera no resuelve un problema que tiene que ver con que la familia ya no es la estructura anterior. ¿Cómo abordar eso? ¿Cómo concebir una estructura personal saludable en la vida privada? Si hablamos en términos de políticas públicas, eso además trae como consecuencia hablar de todos los sectores discriminados de la sociedad. Porque no me parece que el problema se centre sólo en las mujeres. La discusión está en la pregunta que hizo Rolando: ¿qué queremos? Marta dice que en Canadá hay una responsabilidad tripartita. El estado asume su responsabilidad, pero ¿quién es el estado? El ejecutivo, los tres poderes del estado y me imagino que eso va bajando en los niveles de toma de decisión a nivel estatal, local, etcétera. Los empresarios asumen su responsabilidad, pero los empresarios tienen que estar bastante convencidos de que se necesita una transformación en el nivel de la cultura laboral y nivel de la cultura de lo privado. Ahora nos hemos topado en el Instituto de Liderazgo Simone de Beauvoir con experiencias sumamente interesantes de cómo los empresarios en algunos lugares muy contados están viendo que es necesario introducir una política de equidad de género en las empresas. Esto en parte porque se los están exigiendo desde los niveles transnacionales. Pero cuando ellos hablan de la relación personal con las trabajadoras de su empresa, hablan todavía en términos machistas. Entonces, ¿qué es eso de que los empresarios quieren? La sociedad tiene veinte mil ideas sobre lo que quiere en la vida privada y lo que quiere de la vida pública. Los estudios me parecen muy importantes, pero yo creo que en todo caso sería necesario empezar a caminar en el ámbito privado de la familia y en el ámbito laboral hacia una ciudadanía que tiene que aterrizar en muchos niveles: político, cultural, laboral, privado.

Claudia Trejo. A mí me entra una duda. Estoy convencida de que el cambio cultural es importantísimo porque partimos de ahí. Pero si los empleadores no saben exactamente qué es lo que quieren las mujeres, cuáles son las necesidades reales de las mujeres, pues estamos perdidos.

Cuáles son las necesidades no sólo como trabajadoras, sino como jefas de familia porque efectivamente la mayoría de las mujeres de las maquiladoras no tienen una pareja, se hacen cargo solas de sus familias, son responsables de llevar el ingreso, de llevar la educación, de llevar absolutamente todo. Y cuando hay pareja no hay esta democratización de las responsabilidades del hogar, lo cual les pega muchísimo. Hay que tener en cuenta este cambio cultural, y esta conciencia tendría que salir del más alto nivel, de instituciones de gobierno, de sindicatos, de empresarios y permearlo hacia abajo porque si ellos no están en ese tenor de ideas pues no, no van a llegar hasta donde queremos.

Rolando Cordera. Desde luego hay que esperar cambios en las actitudes de los que mandan.

Rosario Ortiz. También hay un desconocimiento total de los derechos y obviamente las mujeres no pueden exigir lo que no conocen. Hay que pugnar porque ellas conozcan, y ellos también, cuáles son sus derechos. Pero no nada más que se les den, sino, insisto, que sepan aplicarlos, así como las necesidades reales que las trabajadoras quieren tratar de conciliar. La cuestión de los horarios es importantísima. Nosotras nos hemos encontrado con que lo que más exigen las mujeres es que los horarios laborales sean compatibles con los servicios a los que tienen derecho.

Estela Suárez. En efecto, esa es una demanda muy sentida. Salir a una cita médica, a realizar un trámite, a las trabajadoras les representa que no perciban el día de trabajo y que se les descuente. Pasan muchas injusticias. Ojalá la gente que está en el gobierno pudiera trabajar sobre este punto porque es muy importante. A lo mejor no es tan difícil de resolver, pero haciendo más flexibles estos horarios se podrían beneficiar una gran mayoría de personas.

Teresa Incháustegui. Además de la crisis de identidad de las mujeres, hay otras cuestiones que son muy objetivas. Primero, justamente que si ya el cumplir una jornada en una parte y tener que cumplir otra en otro lado es agotador, juntar además el funcionamiento de distintas esferas todos los días, de esferas que efectivamente están separadas, es una locura. Las mujeres tienen que andar ajustando tiempos, horarios de servicios completamente incompatibles con sus actividades y echando mano hasta de la solidaridad de las vecinas. Hay una restricción objetiva en términos de tiempo para dedicarse al sindicalismo, para dedicarse a cualquier actividad cívica o de formación. Recuérdese que el sindicalismo fue una actividad masculina. Los sindicatos fueron predominantemente masculinos porque la cons-

titución del propio movimiento sindical, históricamente, va de la mano de la constitución de la figura del ama de casa. En ese sentido van paralelos, pero hay además cuestiones objetivas como las crisis de los sindicatos. La mujer entra masivamente al mercado en un ciclo histórico absolutamente distinto del ciclo histórico en que se masculiniza el empleo. El ciclo histórico en el que se masculiniza el empleo, que es la formación de los grandes sindicatos, va de la mano de la formación de los partidos de masas, de la demanda por el sufragio universal masculino. Va de la mano de la formación del estado-nación, va de la mano de todos esos procesos que eran integrativos socialmente, de la ideología de la clase obrera. La mujer está entrando masivamente al mercado en un proceso de desindustrialización, de terciarización de la economía, en un proceso de debilidad, de debilitamiento sindical, en un proceso en donde el estado-nación está difuminándose, perdiéndose, debilitándose y fomentando poderes mundiales. En un proceso, además, de abierta competencia internacional en términos laborales. Nuestras trabajadoras mexicanas de la maquila están compitiendo con las trabajadoras de Centroamérica y con las empleadas maquiladoras de China, de Taiwán, de Malasia, de todo el mundo. El proceso es muy diverso, entonces es completamente adverso a la posibilidad de constituir una fuerza laboral femenina que luche por sus derechos. Ahora, yo creo que este énfasis de buscar compatibilidad entre familia y trabajo es muy importante, pero a mí me parece más importante mostrar el tema de la inequidad, de la desigualdad, de la segregación en el mercado laboral. A mí me parece interesante ver qué puestos están ocupando las mujeres, qué calidad de empleos tienen las mujeres y entonces considerar la compatibilidad entre la vida doméstica y la vida productiva.

Quiero ver cómo han entrado a jugar ellas en este proceso de liberalización comercial de globalización económica. Cómo les está afectando, cómo están y cómo está afectando globalmente también este proceso a nivel agregado en el mercado laboral. Los estudios históricos, por ejemplo, muestran cómo, en la primera etapa industrial, se vivió como una competencia de la mujer contra el hombre, y del niño contra la mujer, ¿no? Y de ahí se pasa en la segunda revolución industrial a un proceso de masculinización del empleo y segmentación laboral. Empleos menos calificados para las mujeres, empleos mejor calificados para el hombre. Hay estudios preciosos que demuestran cómo en los Estados Unidos se llegó a masculinizar la industria automotriz, cuando inicialmente había mujeres en la industria automotriz, cómo las sacaron los sindicatos de los empleos calificados, o que se iban calificando.

Actualmente, hay evidencias de que actividades como el manejo de circuitos miniaturizados de la electrónica o incluso las actividades de plantación de bulbos de flores, que son muy delicadas, cuando las hacen mujeres se considera que es parte de una habilidad natural de las mujeres para manejarse en ese tipo de actividades y no tienen remuneración elevada. En cambio, cuando estas labores las realizan hombres se convierten en actividades calificadas porque significa que ellos han aprendido esa habilidad. De estos ejemplos hay decenas en los estudios internacionales que se están haciendo no en el primer mundo, sino en este tercer mundo no industrializado que de pronto surge a la economía mundial, en la que hay economías que están sustentadas casi totalmente en el trabajo de mujeres. Entonces a mí me parece importante elaborar estudios, porque estamos hablando sin una base de información, no tenemos datos. Mi invitación a la OIT es que haga este tipo de estudios en campo, porque si va a seguir haciendo estudios con los datos de la Secretaría del Trabajo o con los datos de este famoso programa “Más y Mejores Empleos para las Mujeres”, perdón, pero no vamos a ir a ninguna parte y no vamos a saber nada.

Estela Suárez. Evidentemente estos son temas de debate. Es importante ubicar que en esta época estamos de nuevo de vuelta en el salario individual. Así empezó el desarrollo industrial, la revolución industrial, el desarrollo capitalista en términos históricos. Después, en la medida en que aumentan los volúmenes y los pesos de inversión en capital fijo se inventa el salario familiar, del varón, y a las mujeres las corren de los mercados del trabajo. Las corren hasta de las imprentas. Hay muchos testimonios, muchos libros escritos sobre el asunto, porque decían que a la imprenta podía llegar algún documento que fuera pornográfico y lesionar la moral de la mujer que podía ser madre y afectar la moral de sus hijos. Pero es cierto que las corrieron de los mercados de trabajo, que muchas se quedaron vendiendo flores en las calles. Antes las mujeres estaban en la minería, estaban en las ramas de la industria pesada, y esta tendencia cambia cuando se inventa el salario familiar, pago de la reproducción de la fuerza de trabajo de la persona ocupada, ponderado por su grado de calificación (salario individual) más la reproducción de su prole. Importantes estudios hablan de una gran alianza machista entre gobernantes, trabajadores y sindicatos en la segunda mitad del siglo XIX, que frente a la desocupación causada por la revolución industrial generada por el uso de energía eléctrica, optaron por prohibir el trabajo femenino y promover el salario familiar masculino, como el ingreso suficiente para el mantenimiento del tra-

bajador y su prole. Este proceso estuvo acompañado por el incremento de las inversiones industriales en capital fijo que requieren largos periodos de recuperación y la consolidación de organizaciones sindicales, en su mayoría con liderazgos masculinos.

En estos momentos estamos de vuelta en el salario individual. Es claro el proceso en el cual el aumento del ingreso de los hogares no se da vía aumento de salario sólo del jefe de familia, sino por la mayor cantidad de miembros del hogar que entran al mercado del trabajo. Crece cada vez más la fuerza de trabajo femenina en edad reproductiva y esto tiene una dimensión cultural: todas las madres que trabajamos somos madres culposas, con las identidades mezcladas, las feministas y las no feministas, y las enajenadas y las liberadas. Por eso me parece muy importante que también ubiquemos las cosas que sí es posible hacer.

Por otra parte, me parece muy importante la observación de Guillermo sobre cuando se quiere proteger de más. Hay dos maneras de enfrentar el problema: una es proteger y la otra es eliminar las barreras a la entrada, y eso se llama igualdad de oportunidades aquí y en todas partes. Entonces a mí me parece que es muy básico que si yo le digo al empresario: tú vas a pagar la guardería y tú vas a hacer tales cosas, ese empresario no quiera emplear mujeres y tiene toda la razón del mundo. Ni porque le cambies la cultura y la cabeza lo va a hacer porque él está compitiendo con otro y tiene que invertir mejor su dinero. Eso está pasando con la Ley Federal del Trabajo ahorita. Un empresario que quiere invertir, tiene que pensar por lo menos en diez años, y en si, cierra, cuánto va a tener que pagar de indemnización. Esa es la lógica de la inversión. No nos inventemos cosas. La cultura es para la gente concreta, para cada individuo en particular, pero una clase entera tiene una lógica económica que no la inventó cada quien en particular, y se somete a ella para poder funcionar en la lógica del sistema. Un elemento muy importante que hay que discutir en cuanto al ingreso a los mercados de trabajo es el de las barreras a la entrada. Otro es el de las cargas familiares, que son un elemento de presión y un factor de desigualdad que es necesario resolver. La educación es otro problema muy importante y ahí es donde entra para mí el papel del estado. Como yo decía: China es el paraíso para la flexibilidad laboral porque los empresarios efectivamente no son los que pagan la seguridad social, es el estado. Y los problemas de las cargas familiares y todo lo demás se pagan de otra manera, y se cargan de otra manera: las mujeres no tienen más que un hijo. En cambio, en México un hijo es un seguro para la vejez.

Esas son realidades, por más educación que se quiera inculcar; si no cambian las condiciones mismas de la situación de reproducción y de vejez en México, va a seguir siendo así. Hay realidades muy fuertes. En muchos países de África hay abortos gratuitos, pero las mujeres no quieren abortar, quieren seguir teniendo hijos porque es su único seguro de vejez. Lamentablemente esto tiene que ver con las instituciones, con cómo se reparte el presupuesto y los gastos públicos. El ejemplo de la guardería es un buen ejemplo. En Juárez, inclusive, los empresarios se unieron en las maquiladoras (y vuelvo después a las maquiladoras), para hacer una guardería de tres pisos, que fue un cascarón vacío, porque no funcionó. No le preguntan a la gente qué es lo que necesita y creen que los sindicatos van a ser los voceros de la gente, y no lo son porque no van a preguntarle a la gente qué es lo que necesita. Lo que sí funcionó fueron unas miniguarderías cerca de los domicilios de la gente. Y cerca de los domicilios de la gente, porque es un clima muy frío, salir con un niño a las cinco de la mañana es enfermarlo por más que sea la fábrica bonita, la empresa bonita y la guardería también. Y estas cosas son de las que hay que aprender, creo yo. Y para eso, antes de inventarse políticas públicas en un escritorio hay que hacer investigación de campo, porque las estadísticas no nos están reflejando los cambios que este país está viviendo con las presiones internacionales que tiene, y no es que quiera cambiar al mundo ni la globalización ni nada, sino que son presiones objetivas. Yo hablo tanto con empresarios, como con trabajadores, entonces si uno no entiende la lógica de cada quien, al buscar una salida pues entramos en un estancamiento.

En el caso de las maquiladoras, yo creo que lo que pasa es que hay zonas en que se han desarrollado muy bien, y hay zonas del interior a las que recién están entrando donde tienen mejores condiciones que las que tuvieron en la zona de la frontera, zona en la que se les está agotando la fuerza de trabajo. Ahí lo que ha incidido, más que nada, ha sido que han tenido épocas enteras en que se han peleado las maquiladoras por un trabajador y las trabajadoras tenían alto nivel de rotación, y eso ha hecho mejorar las condiciones de trabajo objetivamente, no porque sean más buenas o más malas que las empresas nacionales, sino que ante la escasez relativa de la fuerza de trabajo han mejorado las condiciones laborales sobre todo en las zonas fronterizas.

En el interior se instalan después y siguen otra lógica porque todavía están recibiendo migraciones de gente muy cercana a la zona. Una de las causas importantes que para mí hay que estudiar, pues yo simplemente

he detectado cosas que me han sorprendido, es la violencia doméstica, de esa familia unida de papá, mamá, hijitos, con muchos hijitos y muy católica. Hay una violencia doméstica terrible, mucha gente sale de su pueblo, no por necesidades de trabajo, sino para escapar de la violencia doméstica. Entonces, esas son cosas que tenemos que ver, pues las mujeres son las principales víctimas de toda esta situación.

Guillermo Miranda. Había pensado en vincular la pregunta de Rolando con la intervención que hizo Marta sobre el tema individuo, familia/trabajo, y pasar al tema de políticas públicas. Yo entiendo que cuando estamos hablando de equilibrio familia y trabajo, estamos más bien planteándonos de qué modo hacemos que la mujer que se incorpora al mundo del trabajo tenga un desarrollo más pleno, y una mayor posibilidad de una igualdad de trato y la misma oportunidad que los hombres. Estamos hablando de las mujeres que están incorporadas, lo que tiene una dimensión distinta al tema de la discriminación que va más allá del ámbito del trabajo. Pero aquí queremos saber si este equilibrio en el trabajo tiene algunas consideraciones que permiten que se haga de una manera más justa, y en esa dimensión considero que hay algunas cosas que han tenido algún impacto en esta conciliación que se llama equilibrio. Y creo que ahí, en nuestro repertorio de experiencias regionales, hay al menos cinco cosas que ofrecer y que son interesantes, que han estado dando vuelta en este ámbito. Algunas son de carácter de políticas públicas, es decir, desde el ejecutivo, digamos en sentido de proyectos, leyes, normativas, diálogos culturales, diálogos sociales tripartitos y algunas mezclas de todas las cosas. Unas tienen que ver, por ejemplo, con medidas tributarias que juegan de incentivo o desincentivo al conjunto de elementos relacionados con estas conciliaciones.

Es decir, padres que se ocupan familiarmente de sus hijos, madres que se ocupan de la manutención de los hijos, tienen un tratamiento tributario distinto. Hay experiencia en materia tributaria que puede ser interesante analizar para encontrar algunas líneas.

El segundo tema tiene que ver con la reducción de la jornada laboral, y ahí hay dos dimensiones, la dimensión de la flexibilidad (en el caso de la OIT, es flexibilidad con protección social) y una normatividad específica a una jornada de trabajo más corta, que no es el trabajo informal, sino que tiene que ver con la creación de una normatividad específica para generar deberes y derechos de trabajadores que optan por trabajos de tiempo limitado.

El tercer elemento de esta política tiene que ver con los servicios de guardería y de cuidado a otros miembros dependientes de la familia. El concepto

no es solamente el tema de los niños, sino el tema del conjunto de cuidados que muchas veces las jefas de hogar o la mujer tienen que atender y que en materia de permisos laborales está ausente en las reglamentaciones.

El cuarto tiene que ver con el tema de protección de la maternidad y los permisos parentales. Ese es el tema básicamente de la igualdad hombre y mujer. Ahí hay toda una discusión y experiencias interesantes respecto a la flexibilidad de permisos de natalidad, que es toda una discusión que tiene que ver no solamente con temas laborales sino también con temas médicos. ¿Cuál es el tiempo efectivo de prescindencia laboral por la mujer que está embarazada? Y para eso, los temas de flexibilidad son importantes.

Y después hay una dimensión que tiene que ver básicamente con la incorporación de la vida familiar a la empresa. Esto es viable en las grandes empresas, pero no tiene viabilidad en la pequeña y mediana empresa, como son la mayoría de las empresas en América Latina. La principal fuente laboral la genera la pequeña y mediana empresa que tiene menos infraestructura y por eso se hace mucho más difícil.

Creo que esos son los puntos que tienen que ver con el tema de la conciliación familia y trabajo, y claro, me encantaría participar en un debate sobre el tema de la discriminación de las personas que no tienen trabajo, pero esa es otra cuestión.

Y la verdad es que el programa de la ONT “Más y mejores empleos”, acá mencionado, no es un estudio. Es una intervención práctica, que se vincula con un programa de interacción que busca mejorar la calidad del trabajo de la mujer en las maquiladoras, y la incorporación al trabajo formal de un grupo de mujeres que vienen del autoempleo. Este programa lo desarrollamos con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en tres estados de la República Mexicana.

María Reyes. Hace un momento a Marta le preocupaba que la Secretaría se metiera en la redefinición de tareas familiares. No te preocupes, porque efectivamente no es función de la Secretaría, pero sí es función nuestra la de ir favoreciendo las condiciones que permitan que esta redistribución sea más equitativa. Ese es el caso, por ejemplo, de algunos estados que hemos visitado. Hablando de las maquiladoras en la frontera norte, se ha venido trabajando con las guarderías, y los hombres decían “nosotros también queremos acceder a ese servicio, porque también queremos contribuir en eso, y si nosotros no tenemos esa prestación, pues no podemos contribuir de esa manera en el terreno de lo familiar”. En ese

sentido sí creo que es quehacer nuestro tener realmente un diagnóstico, un estudio que nos permita contar con elementos para conocer como está la realidad. Ya mencionaba hace un momento que los varones no hacen uso de estas prestaciones que tienen. A lo mejor porque fue un programa, una política, que se implementó sin el consenso de ellos, sin su participación, sin sus expectativas. Hoy tenemos el recurso del Banco Interamericano de Desarrollo; justamente uno de los objetivos de este recurso es favorecer la investigación sobre la conciliación de la vida laboral y vida familiar. Conste que no lo tenemos previsto para este debate, pero nos da mucho gusto poder anunciar que uno de esos componentes es ir haciendo un diagnóstico desde lo familiar, de quienes ya gozan de este tipo de servicios y prestaciones y el uso que hacen de ellos. Queremos tener ese diagnóstico que nos ayude a tomar ya decisiones más consistentes y poder establecer un programa que tenga un soporte. Desde luego, estamos, como les decía el doctor Miranda, con una protección para las mujeres por el problema de la flexibilización y en este sentido han entrado las mujeres muy bien cuando hablamos de estos servicios que hoy se contratan, en donde no hay una responsabilidad de seguridad social. Las mujeres, justamente lo que buscan ellas, es flexibilización en los horarios de trabajo, pero se traduce en desprotección. Quisiera agregar sobre estos convenios que estamos firmando nosotros —créanme— que somos las primeras preocupadas de que estos convenios no sean solamente un acuerdo que escribimos como un acto político. Con gusto estamos integrando en la Secretaría del Trabajo los consejos para el diálogo con los sectores productivos. Tenemos instalados los treinta y dos consejos para el diálogo, perdón, los treinta y uno, la única entidad federativa que no tiene consejo es el Distrito Federal, pero fuera del Distrito Federal están instalados los demás consejos. Dentro de los consejos para el diálogo en donde están sentados los empresarios, los sindicatos, hoy por hoy, los académicos y las instituciones vinculadas con la temática del desarrollo productivo, estamos estableciendo las comisiones de equidad y género, en cada uno de los estados de la República. Y su función es justamente dar seguimiento a los convenios firmados en los estados en cada uno de los grupos de atención. En este caso en el tema de las mujeres ya estamos trabajando en Ciudad Juárez. Quizá no en todas las maquiladoras de exportación podemos garantizar que no se exige la prueba de embarazo. Sin embargo, en donde ya estamos instalando comisiones es parte de esta comisión el verificar que no. Pero además, el mismo convenio da la oportunidad de intervenir y de trabajar

al interior de las maquiladoras, que es lo que ya estamos haciendo. Nuestra meta para el siguiente año es bastante ambiciosa, estamos con el programa de “Más y mejores empleos para las mujeres” y un programa de protección y conciliación laboral/familiar en Ciudad Juárez. Concretamente lo tenemos en pilotaje y lo estaremos supervisando. Y si es un éxito como esperamos, lo reproduciremos en otros estados de la República.

Marta Lamas. Ya se tienen que ir Estela Suárez y Guillermo Miranda, así que vamos a ir cerrando. Después de darle la palabra a Rosario se la voy a dar a los que quedan para que hagan sus comentarios finales.

Rosario Ortiz. Cuando se plantea qué es lo que queremos, a mí me surge un problema central, que está en discusión y se maneja siempre como un término que a veces pierde contenido y profundidad cuando hablamos de reformas: los cambios estructurales. Cuando nos plantea Guillermo los puntos para conciliar todo este cambio en el mundo laboral, de flexibilidad jurídica de los marcos normativos, de lo que hemos estado hablando, yo me pregunto cómo lo podríamos hacer en México y no quiero ser pesimista, porque no lo soy. Desde el trabajo que yo tengo en la maquila, tengo una visión un poco diferente de lo que se ha venido planteando aquí. Pero quizás ese es otro punto que habría que ir tocando ya que cruza esta discusión. Mi punto de vista en torno a la maquila es que hay una visión productivista y se refleja en el programa de “Más y mejores empleos”; si uno lee el documento y sus objetivos, se plantea hacer más productivas a las mujeres. Yo me pregunto: ¿más productivas, cuando tienen un ritmo de productividad altísimo en la maquila? Ustedes le pueden preguntar a una trabajadora de la industria textil cuantas bolsas de mezclilla pega en una jornada de ocho horas: diez mil bolsas. Yo me puedo imaginar qué ritmo de trabajo tiene esa mujer y todavía el objetivo de un programa es hacerlas más productivas y la discusión de la reforma laboral es hacerlas más productivas. Entonces, cómo queremos incidir para crear mejores empleos, porque el problema no es el de decir no queremos empleos en la maquila, sino que sí queremos mejores empleos en la industria maquiladora: empleos que garanticen los derechos laborales, reproductivos y de salud laboral. Los problemas de salud laboral en la maquila son trágicos. Una mujer que trabaja en la maquila, después de diez años es inservible. No es eso lo que queremos. Para que busquemos ese equilibrio, esa conciliación entre el mundo del trabajo y la familia, tiene que haber trabajos de calidad, y no los hay.

Y no veo que las políticas de este gobierno estén encaminadas a que esto mejore. Cómo podemos equilibrar la relación de la vida privada con

lo público, la familia que tiene un cambio profundo, y lo que comentaba Teresa, ese sentimiento de culpa. Necesitamos cambiar muchas cosas antes, durante y después de esa conciliación. Leyes, programas, espacios laborales que vayan permitiendo realmente establecer trabajos buenos.

Es necesario construir el modelo laboral en México. Aquí una mujer no tiene garantizada su seguridad social, pensión o jubilación. No existe la responsabilidad del estado de asumir esta parte y de redistribuir esa responsabilidad con los empresarios. No sólo el gobierno está desafanándose de la responsabilidad de la seguridad social, sino que también está contribuyendo a que los empresarios hagan lo mismo. Y, bueno, hay ejemplos patéticos pero vale ponerlos: hay empleadores en la maquila que para no pagar el seguro social a una trabajadora que se accidenta la llevan con el doctor Simi. Prefieren pagar veinte pesos de consulta, porque no implica la pérdida de la jornada de trabajo, ni pagar la cuota del seguro social. Esas son condiciones que se tienen que ir valorando. Por eso el problema de la industria y la maquila es qué tipo de empleos estamos construyendo. No estamos en contra del trabajo, pero queremos que realmente signifique para las mujeres buena calidad de vida. Hablar de lo que queremos las mujeres para la igualdad de oportunidades significa ir eliminando la discriminación, la segregación laboral y la violencia laboral. Esto tiene que pasar por los cambios que tienen que darse en el presupuesto de ingresos, la distribución del presupuesto, las políticas públicas, los cambios en el marco normativo para tener una integralidad. Esta preocupación aterriza en el marco cultural, pero para que se pueda dar, si no tenemos el acceso a la justicia las mujeres trabajadoras ¿cuál es el margen que tenemos para mejorar las condiciones y las responsabilidades familiares? ¿Cómo visualizar un mundo diferente de trabajo si no tenemos desde el ejecutivo, cruzando por el legislativo, una visión diferente de construir no sólo un mundo laboral sino una nación? Y si esto sigue pasando porque el estado no asume su responsabilidad en lo que constituye la seguridad social, el trabajo, la educación, la salud, pues realmente estamos trabajando contra corriente. Y esto parte evidentemente de una visión ideológica. Al hablar del equilibrio familia y trabajo estamos hablando de una familia distinta, no la del papá, la mamá y los hijitos, estamos hablando de que en realidad se está modificando la familia. Si tenemos que incidir más en lo que cada una de nosotras está aportando en sus propios espacios, en las discusiones de las reformas, de las leyes, es importante que nosotras estemos. No solamente los partidos o las secretarías de estado que tienen vinculación con el

tema, no solamente las y los legisladores, sino que la sociedad civil debe poder participar en la elaboración de estas nuevas leyes. Si no reconstruimos este espacio tripartita que es fundamental, no nos estamos adecuando a los cambios nuevos. La participación que tenemos las mujeres en la sociedad nos debe llevar a profundizar las iniciativas.

Pero también hay que seguir trabajando desde la vida cotidiana con las mujeres. Creo que estamos haciendo un trabajo de capacitación muy intenso desde el espacio de las organizaciones sociales.

Mientras no logremos en el espacio laboral transformar esta relación, y que la Secretaría del Trabajo o las direcciones generales de trabajo a nivel de los estados establezcan una forma diferente de negociación, no lograremos que haya libertad sindical, que haya democratización de los sindicatos, que las mujeres podamos realmente participar y que no por ejercer algún derecho en el lugar de trabajo salgamos despedidas. También hay que cambiar esos mecanismos de representatividad, democracia sindical, contratos de protección.

Teresa Incháustegui. Estoy completamente de acuerdo con lo que ha dicho Rosario, porque para mí el fondo del problema que nos ocupa no es solamente el tema de la compatibilidad, la armonización, el equilibrio entre familia y trabajo. El origen del problema es la segregación del mundo familiar y el mundo de las políticas del estado. Tendríamos, entonces, que inscribirlo en el triángulo institucional en el que está cifrada la generación de políticas de bienestar: mercado de trabajo, las familias y las políticas que el estado debe promover. Para ello se requiere conocer con la mayor precisión posible el impacto del mercado del trabajo en las familias, y el impacto de la inequidad en el mercado de trabajo en las relaciones de las mujeres con la familia, porque no son cosas que se puedan separar. Actualmente, las mujeres pagan un costo de oportunidad para poder compatibilizar su trabajo con el funcionamiento del hogar, porque efectivamente tienen que tomar empleos a tiempo parcial con una remuneración menor. La flexibilidad laboral para las mujeres significa en realidad empleos baratos y precarios. Y ese es un costo que pagan para poder hacer compatible su trabajo remunerado con sus funciones en la familia. Por ello no solamente es importante tener políticas que favorezcan esta compatibilidad, sino que eliminen los desequilibrios del mundo del trabajo que afectan las negociaciones de las mujeres en el hogar: no hay incentivos para que los hombres participen en las actividades del paternaje, del cuidado de los dependientes, porque cuesta más dinero a la familia que un hombre reali-

ce esas actividades a que las realice una mujer. Ahí tenemos una estructura de incentivos que, más allá de la cultura, favorece absolutamente la segregación y discriminación femenina en el trabajo. Entonces yo agregaría a la agenda esta parte de la equidad en el mundo laboral. Por eso es importante tener un enfoque macro y micro para ver cómo se están distribuyendo los costos de la liberalización, de la globalización, cómo están impactando, desde el punto de vista del género, estas transformaciones económicas y cómo están afectando también a la familia. Pero entonces no la veamos como algo separado, pensando cómo le hacemos para arreglar la compatibilidad familia/trabajo mientras los incentivos económicos al trabajo masculino mejor remunerado siguen enviando señales para el trabajo menos remunerado de las mujeres.

Olivia Gall. Sigo pensando en que la formación de los tomadores de decisiones es fundamental y que para poder hacer esa formación, cuando hablo de gente que está en los procesos de toma de decisión no estoy nada más hablando de gente que está en los gobiernos o en los tres poderes en el nivel federal, estatal, local, sino también de dirigentes a nivel medio y en el nivel más bajo. Creo que Tere tiene razón, que la única manera de lograr eso es probablemente conjuntando instancias que estén haciendo estudios precisos para dar una formación de muy alta calidad con datos muy precisos, pero organizada por instancias que estén de acuerdo y estén trabajando en conjunto. Me parece que es importantísimo, porque en efecto no nos vamos a pasar doscientos años cambiando la cultura, aunque de todas maneras queremos hacerlo. Lo que importa es cómo empezar o cómo seguir con los esfuerzos que se han desarrollado e incidir en los indicadores económicos, incidir en los procesos de trabajo, incidir en la manera en que se enfoca la cuestión de la familia y la estabilidad. Entonces, hay que crear instancias que puedan hacer estos estudios de manera conjunta para dar una formación, no sé, lo más profesional posible a los tomadores de decisiones.

Marta Lamas. Usar las instancias de las que nos hablaba María, de las comisiones de equidad y género para que se pongan en contacto con las asociaciones civiles e incorporen a la sociedad, como decía Rosario, que está hace rato trabajando en esos temas. María ¿quieres hacer un comentario final?

María Reyes. Gracias. Efectivamente en la mayoría de estas comisiones de equidad y género están participando organismos de la sociedad civil y, desde luego, las instancias de la mujer de los estados. Yo concluyo

diciendo que la Secretaría de Trabajo y Previsión Social viene impulsando una nueva cultura laboral, una cultura laboral en donde efectivamente tenemos como prioridad a la persona dentro de este proceso y la persona no es un recurso, no es una mercancía, no es un medio. Es el sujeto principal del desarrollo económico de un país. Hemos apostado por mejorar las condiciones de las mujeres. En 2004, el 68% del presupuesto ejercido fue dirigido hacia mujeres. 61% de beneficiados en nuestros programas de empleo y capacitación fueron mujeres. Estamos apostándole a la capacitación de las mujeres. Consideramos que en la medida en que nosotros capacitamos, no con la finalidad de que sean más productivas, no con el enfoque mencionado para ver de qué manera las hacemos trabajar más, sino de prepararlas para que tengan mayores elementos para poder acceder en igualdad de oportunidades al desarrollo productivo, ya sea para quienes se encuentran incorporadas a la economía formal o bien para aquellas mujeres que batallan en la informalidad, en el desempleo, sí efectivamente, como lo hemos planteado y se vio a lo largo de este diálogo, el reto es grande. La globalización, como lo decía Tere, ha sorprendido a la familia, a la mujer que se incorpora al mundo del trabajo y creo que este tipo de diálogos favorece el que vayamos conjuntando esfuerzos. Por eso agradezco la invitación que nos hicieron. Gracias.

Rolando Cordera. Creo que efectivamente el tema de la conciliación entre familia y mundo del trabajo tiene una dimensión más global que el tema de la igualdad de oportunidades. El punto es si lo que queremos enfrentar es la calidad en el trabajo de la mujer y su repercusión en la familia o si vamos a enfrentar la discusión del tema del mundo del trabajo hoy. En materia de conciliación, uno pudiera mirar hacia el tema de la flexibilidad como una oportunidad para poder adecuar mejor esta relación familia/trabajo, pero la flexibilidad hoy en día no es un tema solamente pertinente a la condición de género. El tema de la flexibilidad es una condición pertinente al modelo de desarrollo internacional mundial que tenemos y es un tema también de discusión del sindicato masculino. Hay una oportunidad y un peligro, oportunidad en el sentido de que hay puntos de convergencia que no solamente son mirados desde una perspectiva de género, sino que tienen que ser mirados desde el punto de vista del modelo de desarrollo, del modelo productivo y del tipo de cultura laboral que estamos construyendo, y es un riesgo, porque efectivamente la dimensión de género puede ser nuevamente postergada y mantenerse invisible.

Marta Lamas. Bueno, pues yo les agradezco a todos, creo que se quedaron muchas cuestiones en el tintero, y eso que faltó uno de los invitados. Quiero cerrar diciendo que tal vez ese cambio cultural que tanto esperamos requiere más que las propuestas concretas que en este momento pueda tener la Secretaría del Trabajo. Además de dejar volar un poco la imaginación y ser más creativos, hay que ventilar esta discusión en todas partes. Por ejemplo, me gustaría que la Secretaría del Trabajo y la Secretaría de Educación Pública alentaran telenovelas en donde se vieran esas contradicciones en la vida del trabajo las mujeres, y así llegar a plantear las contradicciones en grupos muy amplios. Esto tiene que ver con la convicción de que es imprescindible hacer una política de comunicación social de un rango mucho más masivo que lo que actualmente se hace.

Cuando una revisa los cambios culturales importantes que se han dado desde los años sesenta en Estados Unidos con la acción afirmativa, o en los ochenta en la Comunidad Europea, también con acciones afirmativas para mujeres, ve que se trabajaron las ideas de inserción en espacios laborales antes excluyentes con “paraguas” comunicativos muy amplios, y luego se hizo ese trabajo micro, de talleres de sensibilización a patronos y también a los obreros y los sindicalistas. La sensibilización de lo que supone el género requiere incorporar una perspectiva realmente actual. El cambio va para largo, y para que las medidas de las políticas públicas se puedan verdaderamente instalar en la sociedad se requiere tener un contexto que las reciba y las comprenda.

A nombre de la revista DEBATE FEMINISTA les agradezco muchísimo su participación. ●