

Abatiendo Brechas de Género: Espacios Laborales con Igualdad

Closing Gender Gaps: Work Spaces with Equality

Resumen

Uno de los espacios de mayor desigualdad entre hombres y mujeres es el laboral. México como miembro activo de las Naciones Unidas ha implementado diversas acciones e iniciativas. Entre estas acciones -en el ámbito laboral- está la Norma Mexicana para la Igualdad Laboral entre Hombre y Mujeres, este documento se centra en la importancia de esta acción con la que se busca la igualdad de condiciones en el ámbito laboral.

Summary

One of the areas of greatest inequality between men and women is the labor. Mexico as an active member of the United Nations has implemented several actions and initiatives. These actions -in the field Laboral is the Mexican Standard for Occupational Equality between Men and Women, this paper focuses on the importance of this action that equal conditions in the workplace are looking for.

Palabras Clave

Igualdad Laboral Incluyente
CEDAW ONU

Presentación

La igualdad laboral con perspectiva de género dentro de las instituciones públicas, privadas y sociales es un factor que incide de manera determinante en el clima laboral, así como en la satisfacción de los y las trabajadoras, de clientes y finalmente con un impacto positivo en la productividad. Pero primordialmente, es un factor fundamental para alcanzar la igualdad y equidad entre mujeres y hombres en uno de los ámbitos en que las brechas de género hacen mayor presencia. Los centros de trabajo.

Recepción: 8 de Febrero del 2016 ; Aceptación: 7 de Marzo del 2016
Publicación: 29 de Abril del 2016

Si bien la desigualdad de oportunidades entre hombres y mujeres está presente en todos los ámbitos del desarrollo humano. Uno de los espacios de mayor desigualdad es el laboral, por diferentes razones una de ellas es la incorporación de la mujer en un área por mucho tiempo exclusiva del hombre generando que las condiciones de la participación de la mujer se desarrollaran en circunstancias de discriminación, falta de oportunidades, poco acceso a trabajos dignos y reconocidos, así como de diferencias en la remuneración y en las cargas de trabajo.

La mujer ha realizado su lucha a contracorriente por un sustento, por el acceso a un trabajo remunerado que es un derecho de todos, si bien lo ha logrado, ha sido en condiciones de desigualdad, que han permanecido acalladas por todos y toleradas por la mujer debido a la necesidad del ingreso.

En la última etapa que vivimos, a principios de un nuevo siglo, la palabra clave es la liberación de las diferencias de género, fundamentalmente cuando éstas se convierten en desigualdades, en menores oportunidades para las mujeres. Pero ello todavía hoy resulta difícil. (Frutos, 2006:26)

Para muchas de las jóvenes actuales el escuchar términos de derechos de las mujeres, del derecho internacional, de las Naciones Unidas, de equidad de género, y el derecho al voto, son temas cotidianos y asimilados por las generaciones recientes que han recogido los frutos de muchas mujeres que lucharon por espacio en las diferentes esferas del desarrollo, y ante todo, lucharon por la libertad de elegir, de tener opciones de vida, de desarrollarse en una sociedad más justa y democrática.

Los movimientos de mujeres y de las teóricas feministas han impulsado redefiniciones del papel de las mujeres y, como consecuencia, han abierto oportunidades de desarrollo. Los cambios se han dado desde la lucha por el derecho a ser con-

sideradas ciudadanas, el derecho a servicios de salud, a recibir educación básica y al de aspirar a ser profesionistas, el decidir sobre su cuerpo, y a tener la oportunidad de entablar demandas por golpes y maltrato de su marido. El cambio está en proceso desde el interior de la sociedad, las instituciones, las empresas públicas, privadas y sociales y por supuesto desde la familia, es un avance lento pero decidido.

De esta manera la labor de muchas mujeres y hombres abrieron espacios, reclamaron derechos de igualdad, equidad y democracia, reclamaron justicia social, pero sobre todo pusieron en la mesa de la negociación internacional sus necesidades. Trabajan en que esta nueva forma de concebir a la mujer permee en las estructuras sociales y se institucionalice, y finalmente que los temas de equidad, igualdad y la violencia se inscribieran en la agenda política y legislativa de las naciones, desde los foros internacionales, hasta cada uno de los países miembros de la Organización de las Naciones Unidas (ONU). Y los países que no lo adopten ya no les es tan permisible. Un importante avance en este tema ha sido la generación de derechos específicos que se fundamenta en evitar la discriminación y exclusión de la cual las mujeres han sido objeto.

En la Agenda Internacional.

El avance de la mujer en las diferentes esferas del desarrollo se han logrado principalmente a iniciativas de diferentes organismos internacionales que buscan equilibrar la situación de la mujer en cualquier ámbito de la actividad humana, a partir de cerrar brechas, es el trabajo cotidiano por la igualdad de oportunidades, de un desarrollo humano pleno.

La Organización de las Naciones Unidas a través de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), aprobada en 1979 y en el año 1981 fue ratificada por 20 países, para el año de 1989 casi 100 naciones declararon considerar como obligatorias sus disposiciones, México entre ellas. Es importante señalar que la Convención

es uno de los tratados internacionales más importantes sobre derechos humanos, en donde no solo busca incorporar al 50 por ciento de la humanidad en los objetivos de las Naciones Unidas, en la competencia de los derechos, sino que establece un programa de acción para que todos los Estados signatarios garanticen el disfrute de los derechos humanos a las mujeres. México como estado parte es evaluado por informes que se presentan a la CEDAW, de los que se desprenden recomendaciones, las cuales son solventadas con diversas acciones, por cada país, a lo cual muchas de las acciones que son emprendidas por las diferentes estancias y niveles de gobierno son respuesta a los requerimientos de la CEDAW.

Puede parecer innecesario, pero no está demás que recordemos dos artículos de la Declaración Universal de Derechos Humanos se señala:

Artículo 1 “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente unos con los otros”

Art. 2 “Toda persona tiene todos los derechos y libertades programadas en esta Declaración sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier condición. Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónomo o sometido a cualquier otra limitación de soberanía.” <http://www.un.org/es/documents/udhr/> (consultado el 21 de noviembre del 2014)

México como miembro activo de las Naciones Unidas ha implementado diversas acciones e iniciativas que contempla desde la creación de instituciones, líneas de acción concretas dentro de muchas dependencias, propuestas de iniciativas de Leyes, con sus estructuras para su aplicación y seguimiento. Entre estas acciones -en el ámbito laboral- está la Norma Mexicana para la Igualdad Laboral entre Hombre y Mujeres, nos centraremos en la importancia de esta acción para las diferentes empresas que buscan la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres. La aplicación de esta Norma (2009) fue reconocida por la CEDAW, y lo señala como “instrumento no vinculante que certifica a las organizaciones públicas sociales y privadas que incluyen una perspectiva de género en sus prácticas de empleo” (CEDAW, 2012:2)

En la Búsqueda de la Igualdad.

Abrir espacios laborales para la mujer se ha logrado, sin embargo aún la brecha es significativa la tasa de participación económica de la mujer en 2000 era de 38, se incrementó para 2012 al ubicarse en 42.3 (tasa por cada 100 mujeres/hombres de 14 años y más, INEGI, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2º Trimestre). Ciertamente la participación de la mujer aún se encuentra por debajo de la del hombre cercana a una tasa del 80, es indudable que la tendencia de la participación de la mujer se incrementará, por lo que se vuelve primordial el fomentar, facilitar y brindar las mismas oportunidades laborales para todos, es una labor compartida entre los diferentes niveles de gobierno y las empresas públicas y privadas, sin importar su dimensión.

Las evidencias empíricas han demostrado, por un lado que los ingresos percibidos por las trabajadoras son inferiores, por otro lado, se ha incrementado la ocupación de mujeres en los distintos sectores económicos por lo que es evidente que los empleadores están prefiriendo el trabajo de la

mujer por ser principalmente más barato. (Baca y Castillo, 2005:318)

La Norma Mexicana para la Igualdad Laboral entre Hombres y Mujeres (NMX-R-025-SC-FI-2009) En su aplicación la norma, como cualquier otra, lo que busca es el establecer un estándar de lineamientos que las empresas, públicas, privadas o sociales deben de cumplir estableciendo una serie de indicadores y parámetros los cuales deben de ser cubiertos para alcanzar la certificación.

La norma es un instrumento jurídico único en su tipo en América Latina que otorga una certificación a organizaciones públicas, privadas y sociales que emprenden la incorporación de prácticas laborales.

¿En qué radica su relevancia? Su mayor impacto se da en el esfuerzo que realizan las empresas e instituciones interesadas por obtener la certificación que trabajan para alcanzar la certificación la cual es un reconocimiento a que en ese lugar laboran hombres y mujeres en igualdad de condiciones, y con las mismas oportunidades de desarrollo. Parece sencillo, pero en realidad no lo es, la revisión de las condiciones laborales dan cuenta del gran esfuerzo de incorporación de iniciativas y mecanismos para alcanzar cubrir los requerimientos de la NMX.

Entre los requisitos solicitados se identifican factores, siempre en apego del cumplimiento a la normatividad internacional y nacional en materia de igualdad y la no discriminación, en las esferas de actividad laboral. Los rubros en los que se aboca esta NMX son (1) Igualdad y no discriminación; (2) Previsión social y conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las y los trabajadores; (3) Clima laboral adecuado, libre de discriminación y de violencia laboral; (4) Accesibilidad para personas con discapacidad; y (5) Libertad sindical.

Hablaremos primero de la Igualdad y no Discriminación, en este punto se señala que en el

proceso de selección de personal, los salarios, incentivos, compensaciones, promociones, permanencia en el empleo, así como los documentos rectores de la organización deben de estar libres de cualquier forma de discriminación, y trabajar en la consolidación de la igualdad y no discriminación en apego a los lineamientos internacionales y nacionales.

1. Entre los principales puntos está la prohibición de la solicitud del examen de no gravidez o de VIH como requisito de contratación.

2. El realizar convocatorias o anuncios de vacantes con lenguaje neutro y sin expresiones discriminatorias.

Estos dos puntos son básicos de ser cubiertos para aspirar a obtener la certificación, solo es necesario dar un vistazo a las convocatorias de personal por diferentes empresas públicas, privadas o sociales, con enunciados como son limitaciones de edad, de estatura, de peso, de estado civil, para darse cuenta que la discriminación en las convocatorias continúan.

Se debe señalar que la CEDAW en las recomendaciones emitidas en las observaciones finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer: México, en 2006.

30. El Comité reitera su preocupación sobre la situación de los derechos laborales de la mujer en las industrias maquiladoras, en particular la falta de acceso a la seguridad social y la persistencia de prácticas discriminatorias como las pruebas de embarazo.

31. El Comité insta al Estado Parte a adecuar plenamente su legislación laboral al artículo 11 de la Convención y a acelerar la aprobación de la enmienda de la Ley Federal de Trabajo a fin de eliminar el requisito de la prueba de embarazo. Insta también al Estado Parte a potenciar la labor de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo de modo que se realice un

seguimiento eficaz de las condiciones de trabajo de las mujeres, se castigue a quienes violen los derechos de las mujeres en las industrias maquiladoras y se mejore el acceso a la justicia de las mujeres trabajadoras. (CEDAW, 2006:16)

La NMX busca fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, sin importar su origen étnico, racial, nacional, sexo, género, edad, discapacidad, condición social o económico, condiciones de salud, embarazo, lengua, opiniones, preferencia u orientación sexual, estado civil, no se trata de otra cosa que el reconocimiento de los derechos humanos fundamentales por igual para hombres y para mujeres, es el reconocimiento de la dignidad de la persona, de la búsqueda de la igualdad y el camino para llegar a ella.

La igualdad de oportunidades, apunta no solo a la oportunidad laboral, sino a eliminar, o al menos cerrar brecha en la discriminación salarial por ocupación, esto es que hombres y mujeres obtengan el mismo sueldo por el mismo trabajo, lo cual aún existen y que son bastante significativas, al alcanzar cifras cercanas al 40 por ciento de brecha de género.

Diversos estudios han demostrado que persisten las brechas salariales entre los salarios femeninos y masculinos, cuya magnitud es en general de 40 por ciento. Una de las explicaciones es el tiempo de dedicación; se sabe que las mujeres dedican menos horas al trabajo (en general 35 horas a la semana) por la necesidad que tienen en la realización del trabajo concerniente con la reproducción de la familia. También se atribuye a que tienen menos escolaridad, cuando está más que demostrado que las mujeres para poder ascender tienen que tener más credenciales y grados para poder escalar jerárquicamente un puesto. (Fonseca y Quintero, 2008:469)

Las ventajas de una certificación de este tipo son amplias y de impacto en el factor humano que generalmente se deja de lado por la productividad. Sin embargo con la NMX se lograrán las dos cosas, porque se mejora el clima laboral, la satisfacción de los y las trabajadoras con su actividad desarrollada en un ambiente de cordialidad, de las mismas oportunidades de desarrollo y de competencia para todos.

El observar una práctica de igualdad laboral en una empresa pública, privada o social estará contemplada como principal objetivo en su planeación estratégica, misión, visión y código de ética establecidos, y con el compromiso fundamental de una institución en que se contempla el trabajo corresponsable, incluyente y de igualdad laboral entre hombres y mujeres, con énfasis en las personas con discapacidad, personas adultas mayores, mujeres trabajadoras, mujeres jefas de familia, en donde las acciones esta temática vaya de la mano con una política de trabajo que busque la práctica al interno de la dependencia, esto es, el respeto y no discriminación en los procesos de contratación y manejo de los recursos humanos.

En resumen la empresa tendrá como objetivo el establecer una concordancia en su actuación plena, esto es, con la población beneficiaria y con sus trabajadores y organización de sus recursos humanos.

En el caso de dependencias públicas el establecimiento de sus objetivos y programas de trabajo deberán de estar en armonía con el Plan de Desarrollo, y sus leyes, códigos y reglamentos. Y por supuesto en concordancia con una planeación estratégica para las dependencias o instancias de gobierno. En donde la aplicación de un modelo de igualdad y equidad entre mujeres y hombres debe de estar en correlación con el actuar interno como externo, no se puede buscar la igualdad y equidad en la población beneficiaria, si el personal no cuenta con la misma oportunidad.

En el caso de la iniciativa privada el modelo de igualdad y equidad deberá de formar parte de la filosofía de la empresa, y debe de aterrizar en toda su estructura organizacional y de operación en busca de mejorar las condiciones de la mujer al interior de la empresa, ofreciendo las mismas oportunidades de desarrollo y una ambiente de trabajo libre de acoso y hostigamiento laboral.

Esta labor debe de estar en concordancia con las políticas de trabajo con la población en general, se ha contemplado una serie de acciones en las que se de la misma práctica al interior de la dependencia de gobierno o empresa privada. En donde la política de la administración de los recursos humanos contemple la no discriminación de sector alguno de la población. Es por ello que se debe promover una política de puertas abiertas y realizar la contratación de personal con discapacidad, mayor de 60 años, madres trabajadoras, mujeres jefas de hogar sin establecer ningún mecanismo que impida su contratación. Iniciativas de este tipo impactan en las condiciones de vida de estos sectores de la población, ya que se les permite contar con un ingreso remunerado, lo cual es un derecho humano, lo que le permitirá cubrir sus necesidades, alejarse de la mendicidad, y acceder a mejores condiciones de vida.

La definición de una planeación estratégica permite definir cada programa bajo la misma línea de actuación, en apego a su misión, visión y código de ética. A esto se suma una focalización de acciones en aquellas zonas y sectores de la población de mayor vulnerabilidad.

La política de inclusión al interior de las empresas públicas, privadas y sociales permitiría mejorar el clima laboral, se ha potenciado el trabajo en equipo, pero principalmente el incremento de la tolerancia y la cultura de respeto a las personas con discapacidad y personas adultas mayores. Ello se refleja en la convivencia diaria tanto con la población en general, ya que se permea en la sensibilización al interior de sus familias, pero también al interior de la empresa o instan-

cia de gobierno, porque es personal que día a día demuestra sus competencias en el trabajo cotidiano con otras dependencias, con otras empresas.

Debemos de considerar que la política de inclusión laboral brinda a estos trabajadores una oportunidad de mejorar, de realizarse por igual que cualquier otra persona, sin discriminación, lo que definitivamente impacta en la operación y desempeño de la empresa pública, privada o social.

Es fundamental establecer una vinculación de estas prácticas con la sociedad, con acciones adicionales como distintivos de Empresa Socialmente Responsable o incluyente que sería el distintivo Rincón Gallardo. Ello con el objeto de contar con una concordancia entre las actividades laborales y sociales. Y no solo buscar mejorar el clima laboral, mejorar en las condiciones laborales, y prácticas la inclusión y equidad.

Lenguaje Incluyente.

En la NMX contempla la eliminación del lenguaje sexista, es quizá uno de los aspectos que más resistencia encuentra, sin embargo esta misma obstinación es parte de los esquemas de androcentrismo que deben de superarse, el lenguaje no son solo palabras, el lenguaje es cultural, es significado. El lenguaje sexista es parte fundamental del proceso de socialización de género, en donde la palabra transmite un contenido de valorización o de exclusión. “Las lenguas no se limitan a ser un simple espejo que nos devuelve la realidad de nuestro rostro: como cualquier otro modelo idealizado, como cualquier otra invención cultural, las lenguas pueden llevarnos a conformar nuestra precepción del mundo e incluso a que nuestra actuación se oriente de una determinada manera.” (Calero, 2002:7)

Este androcentrismo se manifiesta gracias a la desigualdad en el orden de las palabras, en el contenido semántico de ciertos vocablos o en el uso del masculino como genérico para ambos

sexos. Haciendo referencia a este último, hay que señalar que lo que no se nombra no existe y utilizar el masculino como genérico ha invisibilizado la presencia de las mujeres en la historia, en la vida cotidiana, en el mundo.” (CONAVIM, 2011: 16)

La palabra hablada se construye en un contexto socio cultural e histórico por ello la transmisión de contenido va más allá de la mera definición conceptual. En el lenguaje se plasma de manera cotidiana el contenido de exclusión y discriminación que debe de ser erradicado, ya que queda grabado en el colectivo como algo aprobado y legítimo.

La lengua transmite las concepciones androcéntricas de género, plasma estereotipos y roles que en su momento histórico y social son aceptados como lo adecuado tanto para hombres como para mujeres, ello no significa que sea lo correcto, o lo justo. Esta negación de la incorporación de la mujer en el lenguaje hablado y escrito difunde y consolida condiciones desiguales, e inequitativas entre los hombres y mujeres.

Este androcentrismo se manifiesta gracias a la desigualdad en el orden de las palabras, en el contenido semántico de ciertos vocablos o en el uso del masculino como genérico para ambos sexos. Haciendo referencia a este último, hay que señalar que lo que no se nombra no existe y utilizar el masculino como genérico ha invisibilizado la presencia de las mujeres en la historia, en la vida cotidiana, en el mundo.

Baste analizar frases como esta: “los hombres lucharon en la revolución francesa por un mundo más justo, marcado por la libertad, igualdad y la fraternidad”. ¿Y las mujeres?., ¿Dónde quedan en esta lucha? No nos engañemos, cuando se utiliza el término genérico, en quien se está pensando es en los hombres y no es cierto que éste incluya a las mujeres. Al respecto señala Teresa Meana “no sabemos si detrás de la palabra hombre se está pretendiendo englobar a las mujeres. Si es así, quedan invisibilizadas, y si no

es así, quedan excluidas (2004:7)” (CONAVIM, 16)

El impacto de la utilización de un lenguaje no sexista e incluyente, en empresas o en la práctica cotidiana es importante, sin embargo su aplicación en las instancias de gobierno en sus tres niveles, así como en los medios de comunicación, resulta fundamental en el avance de evitar la exclusión, la discriminación y la aplicación de términos con carga peyorativa.

Hostigamiento y Acoso Laboral

El hostigamiento y acoso laboral, es más frecuente de lo que se piensa, además se encuentra su práctica ya cotidiana lo ha vuelto invisible a los ojos de todos, incluyendo de las mujeres y hombres que son sujetas de estas formas de violencia. No es necesario subrayar que son las mujeres las que más padecen esta situación, y que además no solo es tolerada, sino que en ocasiones es aprobada o esperada por el resto del grupo. No hay un cuestionamiento es legitimada por el grupo de trabajo.

La violencia en el ámbito laboral afecta el desarrollo profesional y el clima laboral. Este tipo de violencia se caracteriza por el abuso de poder y/o autoridad lo que repercute en la persona, hombre y mujer, con una afectación emocional, psicológica con repercusiones físicas. Según la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares, ENDIREH, 2006 a nivel nacional con el 30.1 por ciento, de las mujeres han tenido al menos un incidente de violencia.

En este encuesta se ven dos tipos de violencia laboral como es acoso y discriminación. En el caso de acoso se refiere a que la mujer fuese víctima de humillaciones, agresiones físicas y sexuales, en este dato se puede tiene que el 23.8 por ciento de las mujeres en el país, señaló que ha sufrido acoso laboral. El segundo, discriminación, se refiere a que la mujer se considera la falta de acceso a oportunidades de trabajo, promociones y prestaciones, el dato es de 12.5 por ciento de

las mujeres en México, así lo consideraron. Es necesario subrayar que en estos dos tipos de violencia se afecta a la mujer en su seguridad laboral, y en su dignidad como persona.

En los casos de discriminación a nivel nacional el 35.9 por ciento de las mujeres ocupadas violentadas en el trabajo les solicitaron la prueba de embarazo como requisito para contratarlas; al 31.3 por ciento señalaron tener menos oportunidades de los hombres para obtener un mejor puesto; el 30.9 por ciento comento que le percibe un salario menor que un hombre por la misma actividad; el 21.8 por ciento indicó que cuenta con menos prestaciones que un hombre y finalmente el 8.9 por ciento de las mujeres fueron despedidas, no las contrataron, o les disminuyeron su sueldo debido a razones varias como su edad, estado civil, y se destaca un 3.2 por ciento que por su embarazo fueron rescindidas de su actividad laboral, no les renovaron el contrato o tuvieron una disminución de su percepción salarial. (ENDIREH, EUM, 2006:12)

Ahora bien, en el caso de las mujeres que han sido víctimas de acoso el 29.3 por ciento señaló haber sido humilladas o denigradas por la única razón de ser mujeres, el 21.8 por ciento por ser mujeres fueron ignoradas o menospreciadas, a un 6.7 por ciento les hicieron propuestas para tener relaciones sexuales a cambio de mejorar sus condiciones laborales, a un 4.2 por ciento señalaron haber sido sujeta de agresiones físicas, un 4.1 por ciento fueron blanco de represalias por negarse a determinadas pretensiones, a 3.3 por ciento las acariciaron, manosearon sin su consentimiento y al 0.3 por ciento se les obligó a tener relaciones sexuales. (ENDIREH,EUM, 2006: 13)

Los resultados por lugar de trabajo tampoco ofrecen un panorama favorable para el desempeño de las mujeres en el ámbito laboral. Según los resultados de esta encuesta las fábricas, talleres y maquiladoras, que son fuentes de trabajo en las peores condiciones de trabajo ya que no ofrecen seguridad social, son mal pagados y

precarios. En estos lugares resultan ser un lugar propicio para las peores condiciones de trabajo, el 45.5 por ciento de las mujeres señaló haber sido víctimas de violencia.

Por su parte las mujeres que trabajan en dependencias públicas, esto es, de gobierno, informaron haber sido víctimas de violencia en un 33.3 por ciento; en el caso de instituciones educativas el dato es de 29 por ciento, y finalmente en las empresas privadas, bancos, comercios y otros tipos de servicios privados han sido víctimas en un 28.6 por ciento. En el campo el 27.6 por ciento de las mujeres que laboran en el campo y el 18.3 por ciento de las que trabajan en casas particulares señalaron ser víctimas de alguna de éstas formas de violencia.

Como se aprecia el panorama para el desempeño laboral de las mujeres en un ambiente saludable, no se han dado aún es por ello que la NMX busca a través de la certificación de empresas públicas, privadas y sociales, la revisión de procesos laborales, de contratación, de clima laboral se estandarice, y que a partir de la revisión de una serie de indicadores, y la medición del clima laboral, en donde se detecta temas de acoso y hostigamiento laboral, disminuir y eliminar todas las prácticas que propicien un ambiente laboral poco adecuado no solo para mujeres, sino también para los hombres.

Conclusiones

El establecimiento de modelos de igualdad y equidad, la búsqueda de certificaciones, distintivos o reconocimientos, resultan de gran impacto para las condiciones laborales de las mujeres, pero principalmente en su calidad de vida que finalmente redundan en mejores oportunidades para ella, su familia y generaciones siguientes. Por si fuese poco, la empresa pública, privada o social obtiene también un beneficio en su imagen, productividad, clima laboral y el reconocimiento.

La búsqueda de la igualdad y cerrar brechas de género es un responsabilidad de todos y el es-

fuerzo por lograrlo debe ser competido por todos los sectores de la sociedad.

Bibliografía

Calero, María Luisa, 2002. *Del Silencio del Lenguaje (perspectivas desde la otra orilla), En Femenino y en Masculino*, Madrid. Instituto de la Mujer.

CEDAW, 2012, Comité sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, Observaciones finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, 7 de agosto de 2012. Naciones Unidas, CEDAW/C/MEXICO/7-8

CEDAW, 2006, Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. Observaciones finales. Naciones Unidas, 25 de agosto de 2006, CEDAW/C/MEXICO/6. Secretaría de Relaciones Exteriores, INMUJERES.

CONAVIM, 2011, Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres. 2011, Manual para el uso no sexista del lenguaje. Lo que bien se dice...bien se entiende. UNIVEM.

Fonseca Hernández Carlos y Quintero Soto María Luisa, 2008, Coordinadores. *Temas Emergentes en los estudios de Género*. Porrúa. Las Ciencias Sociales Estudios de Género

INEGI, 2006, Panorama de Violencia contra las Mujeres, ENDIREH, Encuesta Nacional de la Dinámica de los Hogares, Estados Unidos Mexicanos.

Dra. Georgina Ligeia Rodríguez Gallardo

Breve Currículo.

Doctora en Ciencias Sociales y Humanidades, por la Universidad Autónoma de Aguascalientes, con Maestría en Sociología de la Cultura y Licenciatura en Sociología para la misma Uni-

versidad. Cuenta con diversas investigaciones y publicaciones. Su experiencia laboral se ha desarrollado en la Administración Pública en Gobierno del Estado de Aguascalientes, y en el Municipio de Aguascalientes, principalmente en las áreas de Planeación y Desarrollo, así como en Asesores. Actualmente labora en el DIF Municipal de Aguascalientes, como Coordinadora de Proyectos.

Domicilio Particular:

Dirección: Adrian Muñoz 198 Residencial Fundición C-P- 20016

Aguascalientes, Aguascalientes

Teléfono celular 449-22-44-737

Teléfono Oficial: 01 (449) 127719-21

Correo personal glikeia@terra.com.mx

Correo institucional grodriguez@ags.gob.mx

Copyright (c) 2016 Georgina Ligeia Rodríguez Gallardo



Este texto está protegido por una licencia [Creative Commons 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/).

Usted es libre para Compartir (copiar y redistribuir el material en cualquier medio o formato), siempre que cumpla las condiciones de:

Atribución: Usted debe dar crédito a la obra original de manera adecuada, proporcionar un enlace a la licencia, e indicar si se han realizado cambios. Puede hacerlo en cualquier forma razonable, pero no de forma tal que sugiera que tiene el apoyo del licenciante o lo recibe por el uso que hace de la obra.

No Comercial: Usted no puede hacer uso de la obra con propósitos comerciales

Sin Derivadas: Si remezcla, transforma o crea a partir de la obra, no podrá distribuir la obra modificada