

La discriminación contra las mujeres: una mirada desde las percepciones

María de la Paz López Barajas

Consultora del Fondo de Desarrollo
de Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM)

2 TEX
TOS
DEL **Caracol**

© CONAPRED 2007

Primera reimpresión

*La discriminación contra las mujeres:
una mirada desde las percepciones.*

Textos del caracol 2.

Edición

Arturo Cosme

Fotografía: Ricardo Ramírez Arriola

Fotoarte: Elías Cruz

CONAPRED

Dante núm. 14, col. Anzures,

Del. Miguel Hidalgo,

11590, México, DF

ISBN 970-9833-48-0

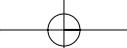
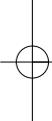
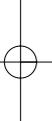
Se permite la reproducción total o parcial de este material
previa autorización escrita por parte de la institución.

Impreso en México

Printed in Mexico

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	5
IDEAS ASOCIADAS CON DISCRIMINACIÓN	7
LA PERCEPCIÓN SOBRE LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO	8
DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO EN EL SENO FAMILIAR	14
DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO EN EL TRABAJO	17
LA VIOLENCIA DE GÉNERO COMO FORMA EXTREMA DE DISCRIMINACIÓN	24
REFLEXIONES FINALES	27
BIBLIOGRAFÍA	31



[...] la discriminación contra la mujer viola los principios de la igualdad de derechos y del respeto de la dignidad humana, que dificulta la participación de la mujer, en las mismas condiciones que el hombre, en la vida política, social, económica y cultural de su país, que constituye un obstáculo para el aumento del bienestar de la sociedad y de la familia y que entorpece el pleno desarrollo de las posibilidades de la mujer para prestar servicio a su país y a la humanidad.

Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, Naciones Unidas, 1992.

INTRODUCCIÓN

La discriminación ha sido definida como toda diferenciación o exclusión de individuos o grupos de personas, asentada en una apreciación o consideración *irrelevante* para el asunto en cuestión, que tenga como resultado disminuir, someter o anular a una persona o grupo de personas pasando por encima de sus derechos fundamentales. De acuerdo con el sociólogo francés Olivier Noël (2003), la discriminación tiene concreción en el terreno de las prácticas, de los hechos, y toma lugar en las trayectorias de las personas que la padecen, afectando su presente y su futuro. Pero aun cuando el acto de discriminación supone acción de por lo menos dos personas (el discriminado y el discriminador), se construye socialmente tendiendo como cimiento las relaciones de poder, las representaciones sociales y los valores en los que se anclan. En rigor, la igualdad es contraria a cualquier clase de discriminación. (Agacinski, 1996). Sin importar el ámbito donde se lleva a cabo el acto discriminatorio —sea público o privado—, ni el grupo o individuo sobre el que se ejerce una actitud de negación de igualdad en el trato, en su base siempre están presentes relaciones de poder *desiguales*.

Las formas que asume la discriminación están conectadas conceptualmente con ideas de dignidad e igualdad, y por ello cobra mayor interés en las comunidades democráticas y se le juzga como un asunto estrechamente relacionado con el desempeño de la sociedad en su conjunto.

Los Estados democráticos se erigen como tales con mecanismos que buscan garantizar el ejercicio de derechos de participación, como el de las libertades civiles, la libertad de expresión y discusión, y la libertad de formar y afiliarse a grupos o asociaciones políticas (Giddens, 2000), y en la garantía de dicho ejercicio la igualdad tiene un valor central.

Ya en su famoso trabajo, *La democracia en América*, escrito en 1835, Alexis de Tocqueville señalaba que la democracia no se caracteriza únicamente por un régimen político que garantice la libertad, también supone, de acuerdo con el sociólogo francés, un Estado social anclado en la igualdad: “un *Estado de espíritu* y de hecho”. (Tocqueville, 1996: 634) El Estado de espíritu democrático significaba para él que los individuos *se sintieran y se pensaran* iguales (como grupo). Sentirse y pensarse iguales requiere de la garantía social que otorgan las instituciones democráticas. La validez del principio de igualdad recae, a decir de Agacinski (1996: 143), en el reconocimiento que de ella hacen “las instancias legítimamente constituidas”; lo opuesto, sentirse y pensarse discriminados, constituye la ausencia de esa garantía, lo que produce, en consecuencia, debilidad democrática.

En la actualidad, para las sociedades democráticas, la igualdad de las personas equivale a la igualdad de derechos civiles y políticos, y no al hecho de que las personas sean idénticas por su naturaleza o condición.¹ Justamente porque una sociedad democrática tiene en su base el reconocimiento de la pluralidad y la diversidad, cobra relevancia la distinción de la igualdad como opuesta a la desigualdad, pero no a la diferencia. En una sociedad democrática, lo que se busca corregir es la desigualdad de condición de las personas, y se procura el respeto profundo de las diferencias, es decir, la no discriminación.

En México, el tema de la discriminación está presente, en mayor o menor medida, en leyes y normas que nos rigen, en discursos democráticos, en la defensoría de los derechos de las personas, en el discurso político, en la militancia social, entre otros ámbitos de interés. Sin embargo, desde la perspectiva de la investigación, del análisis riguroso de su incidencia, causas y consecuencias, su presencia es mucho más limitada. Los análisis suelen hacerse con métodos propios de la antropología y la etnología, a través del estudio del discurso, o de manera empírica, teniendo en cuenta indicadores de resultado que miden, sobre todo, los efectos de la discriminación, pero que no abordan las raíces del problema, no van a sus causas. La riqueza en estos análisis que recogen el sentir y pensar la discriminación desde el sujeto, muchas veces se opaca ante la crítica de su orientación casuística, es decir, relativa a normas que rigen casos particulares, casi siempre referidos a ámbitos geográficos muy restringidos, como la comunidad o grupos dentro de ésta.

Una laguna muy importante en los estudios sobre discriminación en México había sido, hasta ahora, la falta de datos cuantitativos que abordaran el tema por la vía de las experiencias y las percepciones de la población en general, y de las mujeres en particular. *La Primera Encuesta Nacional sobre*

¹ Agacinsky (1998) destaca que “la igualdad de ciertos derechos promulgados por la *Declaración de Derechos del Hombre* supone y conserva las desigualdades de hecho y de condición”. Pp. 17-18

Discriminación en México, de la Secretaría de Desarrollo Social (Sedesol) y el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), constituye una rica fuente de información que recoge datos relevantes que buscan cuantificar y caracterizar, a través de la percepción y la opinión, la discriminación que sufrimos y ejercemos los mexicanos y mexicanas. Con este instrumento se intenta conocer cómo nos percibimos, nos pensamos y sentimos frente a este tema, aspecto crucial planteado por Tocqueville en torno a la caracterización del *Estado de espíritu democrático* (Tocqueville, 1996) en el país, pero también sustancial para el abordaje de este tema en términos de las políticas públicas.

En efecto, la discriminación no se percibe, ni se piensa y se siente de igual manera en los grupos sociales, entre semejantes y diferentes. Por ello, en este texto se busca recoger ese pensar y sentir de mexicanas y mexicanos sobre el tema de la discriminación en general, la discriminación de género en particular, y sobre aquellos tópicos que recoge la *Encuesta* vinculados con las mujeres. Se trata de un análisis descriptivo que permite dibujar, de manera general, la visión que tienen mujeres y hombres sobre la discriminación, sin adentrarnos en el terreno de sus causas. Dada la naturaleza de la fuente, el tamaño de la muestra y el carácter exploratorio de este texto, se aborda sólo cierto tipo de relaciones entre las variables que capta el documento.

Los resultados del estudio de Sedesol-CONAPRED son de la mayor relevancia, no sólo por ser la primera encuesta nacional, sino porque su realización ha sido producto del empeño de estas instituciones que reconocen la problemática de género como una de las causas de la desigualdad social.²

Ideas asociadas con la discriminación

De acuerdo con la *Encuesta*, tanto hombres como mujeres asocian con discriminación “el trato diferente que se da a las personas”. Poco más de un tercio de la población identifica el trato diferente en el acto discriminatorio, en mayor proporción para ellos (37.2%) que para ellas (35.9%). En un porcentaje considerablemente menor se mencionan “el trato negativo a alguien” y “prohibir algo a las personas por su condición”,

² El énfasis puesto en esta materia en la *Encuesta* da cuenta del interés que existe en Sedesol-CONAPRED sobre la discriminación de género y su relación con la pobreza en general y la femenina en particular. Se pueden citar varios programas de la Secretaría con esta característica, pero destacan especialmente el *Programa de Desarrollo Humano Oportunidades* y el *Programa Hábitat*. El primero tiene algunos componentes con acciones afirmativas orientadas a las niñas (en materia educativa) y con atención especial a las madres (salud reproductiva); el segundo incorpora en su esquema de operación el componente de ciudades seguras para las mujeres y los observatorios de seguridad social y de género.

11.2% y 12.4% para hombres y 3.3% y 2.8%, para mujeres. Estas cifras muestran que las asociaciones que la población hace sobre el término “discriminación” son variadas y que solamente alrededor de 15% de hombres y mujeres relaciona un acto negativo con la discriminación (véase cuadro 1)

Cuadro 1. Ideas asociadas con “discriminación”			
	Hombres	Mujeres	Total
Tratar diferente a las personas	37.2%	34.7%	35.9%
Dar trato negativo a alguien	11.2%	12.4%	11.9%
Dar trato diferenciado a los asuntos	3.4%	4.4%	3.9%
Prohibir algo a las personas por su condición	3.3%	2.8%	3.0%
Tratar favorablemente a alguien	2.7%	1.7%	2.2%

Fuente: *Primera Encuesta Nacional sobre Discriminación en México*, mayo 2005. Cálculos propios a partir de la base de datos del cuestionario global. Tamaño de la muestra: 1,437 casos (635 hombres, 802 mujeres). Se tomaron sólo las cinco respuestas principales de la primera mención que hizo la población entrevistada; por esta razón la suma de las columnas no corresponde a 100%.

Pregunta (25): “Dígame por favor dos ideas que asocie con *discriminación*” (registro de la primera mención).

La percepción sobre la discriminación de género

La discriminación de género ocupa un lugar importante en esta investigación, no sólo porque las mujeres constituimos mayoría demográfica sino porque este tipo de discriminación es uno de los más tolerados y naturalizados en el imaginario colectivo, y ello tiene consecuencias graves tanto para ellas como para los miembros de sus familias.

En la experiencia cotidiana, el principio de igualdad entre hombres y mujeres es uno de los aspectos de los derechos humanos que se vulnera con más frecuencia y con mayor impunidad. Como ejemplo se puede citar toda violencia de género en tanto expresión de la relación de desigualdad entre hombres y mujeres que tiene, en su base, la discriminación.

Como otras formas de discriminación, la que se da por razones de género constituye una violación de la igualdad de trato consagrada en nuestra carta magna (artículo cuarto); tal concepto, como fue señalado, resulta imprescindible en las sociedades democráticas.

La expresión “discriminación contra la mujer”, de acuerdo con la *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas*

de Discriminación contra la Mujer (CEDAW³, por sus siglas en inglés), denota “toda distinción, diferenciación, exclusión o restricción basada en el sexo (razones de género) que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce, ejercicio o derecho de las mujeres, independientemente de su estado civil, de disfrutar los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera” (Naciones Unidas, 1992: artículo 1). Lo mismo que en la mayoría de las cuestiones sociales, en materia de género no hay una base igualitaria que sirva de punto de partida para acusar desigualdad o discriminación (como ocurre con despidos por maternidad u hostigamiento sexual en el trabajo, por ejemplo); en esta materia se parte del contraste entre la posición de sumisión, subordinada, de las mujeres y la de los hombres.

En el contexto social, la discriminación de género se da como resultado de una relación social; no ocurre individualmente, puesto que son necesarias representaciones de ambos sexos para que pueda darse esta situación: al menos una mujer y un varón.

La discriminación por razones de género constituye un acto o comportamiento que se ejerce de manera directa o indirecta; cuando se hace directamente es porque se trata a la persona de forma diferenciada, desfavorable, y por tanto injusta, por razón de su sexo. El sexo es pues el objeto de consideración directa para el acto de discriminación —como se hace con la raza, la edad, la etnia, la discapacidad y la preferencia sexual o religiosa— que se utiliza para someter a las mujeres, subordinarlas o segregaras, ignorando sus habilidades, talentos y capacidades individuales y, más aún, como se señaló, anulando o desconociendo sus derechos.

La denominada discriminación indirecta hacia las mujeres implica un motivo o causa de discriminación intencional en el nivel individual pero que supone una política, una acción pública, sea deliberada o no, que tiene un efecto desfavorable sobre el grupo perjudicado de mujeres, y que por ello se evidencia en los resultados empíricos (estadísticos) producto de dicha práctica⁴. Los efectos pueden ser intencionales o no, pero en todo caso sus repercusiones se dan en el ámbito de las relaciones de género.

Uno de los principales hallazgos de la *Encuesta* es la baja percepción de la discriminación de género por parte de las principales víctimas: las mujeres. Los resultados que arroja el

³ La CEDAW es un instrumento jurídico de derechos de las mujeres. Adoptada en 1979, entró en vigor en 1981 y es monitoreada por el Comité de la CEDAW. Véase Naciones Unidas (1992).

⁴ En general, los indicadores estadísticos de género suelen centrarse en las desigualdades de género relacionadas con el acceso a la educación, a la salud, a la representación política, a los ingresos y gastos, entre otras. Dos de los índices más comúnmente utilizados son: el índice de desarrollo relativo al género (IDG) y el empoderamiento de género (IEG). El problema fundamental de ambos índices es que sólo miden los resultados de la discriminación, sin considerar las causas.

documento muestran que la mayoría de ellas (más de 94%) reconoce la existencia en el país de la discriminación en general. Pero tratándose de la discriminación específica hacia las mujeres y de la violación de sus derechos, la percepción disminuye a casi 75%, es decir, aproximadamente una de cada cuatro señala que en nuestro país sí se respetan los derechos de las mujeres a tener un trabajo con pago justo e igual trato ante la ley, a vivir una vida libre de violencia o a tener una vivienda digna. Pero los resultados se muestran aún más sorprendentes si consideramos que apenas 15.1% señala haber sido víctima de algún acto de discriminación en los últimos cinco años. Lo extraordinario de esta cifra es su discrepancia con la realidad de las mujeres, como ocurre, por ejemplo, con el hecho que en algunas entidades federativas del país no hay leyes que garanticen su derecho a vivir una vida sin violencia o que en muchos casos se les discrimine en el mercado de trabajo por su condición de madres, entre otros actos de discriminación que cotidianamente viven las mujeres, por el simple hecho de serlo. Una explicación que puede estar en la base de estas situaciones es la percepción que la población tiene sobre sus derechos.

A la pregunta expresa sobre las ideas que asocian con “derechos humanos”, hombres y mujeres –casi en la misma proporción– se inclinan más por hacer referencia a la “libertad” en su primera mención en la asociación (34.8% y 34.2%, respectivamente); el derecho a expresarse libremente es aludido como primera opción en mayor proporción entre los hombres (14.8%) que entre las mujeres (9.5%); 8.7% de los varones y 10.8% de las mujeres relacionan los derechos humanos con el derecho a la salud y a la educación.

Cuadro 2. Ideas asociadas con “derechos humanos”			
	Hombres	Mujeres	Total
Libertad	34.8%	34.2%	34.5%
Derecho a expresarse libremente	14.8%	9.5%	12.0%
Protección de la maldad⁵	11.8%	12.5%	12.1%
Derecho a la salud	5.1%	7.8%	6.5%
Derecho a la educación	3.6%	3.0%	3.3%

Fuente: *Primera Encuesta Nacional sobre Discriminación en México*, mayo 2005. Cálculos propios a partir de la base de datos del cuestionario global. Tamaño de la muestra: 1,437 casos (635 hombres, 802 mujeres). Se tomaron sólo las cinco respuestas principales.

Pregunta (27): “Diga dos ideas que asocie con *derechos humanos*”.

Las mujeres manifiestan en menor medida que los hombres haber sido objeto de violación de sus derechos (36.3% y 40.5%, respectivamente). Pero cuando se indaga sobre la

⁵ Alusiones como protección de “cosas malas que le pasen uno”, “estar protegido de lo malo”, etcétera., son expresiones que se agruparon en este rubro de la clasificación.

limitación de sus derechos en función de su pertenencia genérica, la situación es distinta. Casi una de cada cinco mujeres ha sentido que sus derechos son violentados por el hecho de ser mujeres. Lo cual permite aventurar que una proporción de alrededor de 5% de las mujeres no asocia directamente la violación de sus derechos por ser mujeres con el hecho de haber sido víctimas de discriminación.⁶ Los hombres, en contraste, en sólo 7.5% de los casos reconocen haber sentido que por ser varones se les ha negado algún derecho. Únicamente 2.9% de los hombres menciona haber sido víctima de esta violación en espacios distintos al trabajo y la escuela, mientras que 7.1% de las mujeres lo percibe de esta manera.

Para 8.1% de las mujeres el lugar de trabajo se identifica como el espacio de violación de sus derechos en mucho menor medida que la escuela (2.5%), mientras que para los hombres las cifras respectivas son de 2.5% y 1.3%.

Cuadro 3. "En lo personal, ¿alguna vez ha sentido que sus derechos han sido limitados o no han sido respetados por ser hombre / mujer?"			
	Hombres	Mujeres	Total
Sí	7.5%	19.8%	14.0%
No	92.5%	80.2%	86.0%
Total	100%	100%	100%

Cuadro 4. "¿Dónde fue que no respetaron sus derechos?"			
	Hombres	Mujeres	Total
En el trabajo	2.5%	8.1%	5.4%
En la escuela	1.3%	2.5%	1.9%
En otros espacios	2.9%	7.1%	5.1%
No ha sentido que no se han respetado sus derechos	93.4%	82.4%	87.7%
Total	100%	100%	100%

Fuente: *Primera Encuesta Nacional sobre Discriminación en México*, mayo 2005. Cálculos propios a partir de la base de datos del cuestionario global. Tamaño de la muestra: 1,437 casos (635 hombres, 802 mujeres).

Un dato revelador sobre la ambivalencia que existe en el imaginario de las mujeres acerca de su propia condición social consiste en que alrededor de una de cada cinco piensa que las propias mujeres son las principales responsables de que haya discriminación (6% las señala directamente y 13.1% culpa a "las mujeres que se dejan"). Es probable que si esta pregunta hubiera sido hecha también a los varones⁷ ellos habrían respondido de esta manera en una proporción mayor, dado que existe la idea en nuestra sociedad de que

⁶ Como se vio antes, 15.1% de las mujeres señaló haber sido víctima de algún acto de discriminación.

⁷ Pregunta realizada sólo en el cuestionario de mujeres.

las mujeres son precisamente quienes educan a los hijos y transmiten los valores. Si bien es cierto que la participación de las mujeres en este sentido puede ser mucho más intensa que la de los varones, dicha visión es finalmente muy estrecha, ya que la discriminación de género constituye un comportamiento social, estructural, que ha podido prevalecer y reproducirse en el tiempo gracias a las instituciones sociales (la familia, la iglesia, la escuela, etcétera). En este sentido, las construcciones que la sociedad tiene sobre el tema están necesariamente permeadas por la influencia de las propias instituciones en distintos contextos sociales. Debido a ello, encontramos grupos de mujeres con visiones distintas, y en ocasiones contrapuestas, sobre su propia condición. Así por ejemplo, 20% de ellas responsabiliza a la sociedad en su conjunto de la discriminación que padecen, mientras que 25.3% atribuye tal responsabilidad al gobierno y únicamente menos de 1% señala a los hombres como el origen de esta situación.

La relativamente baja percepción de la discriminación y visión deformada que de ella se tiene contrasta con la alta prevalencia de este comportamiento social en nuestro país y oculta visiones enfrentadas de la realidad de las mujeres. En una especie de continuum encontramos, en un extremo, un grupo minoritario de ellas con una percepción muy intensa y clara de la discriminación de género; en otro, un grupo mayoritario con una percepción mucho más débil y confusa de la misma, que prácticamente niega su existencia. Esta polarización en torno a la percepción de la discriminación de género es sumamente importante porque dicho fenómeno se refleja también en la valoración de las medidas para evitarla.

Así, por ejemplo, a 26.9% de la población masculina le parece *natural* que a las mujeres se les "prohíban más cosas" que a los hombres, frente a 17% de las mujeres. La situación varía de acuerdo con la escolaridad y con la actividad en el mercado de trabajo, pero la influencia de la educación es mucho más marcada. Esas mismas mujeres parecen estar de acuerdo con este trato diferencial en 21% de los casos cuando no tiene escolaridad alguna o cuando sólo cursaron el nivel primario.

Por el contrario, las mujeres con un mayor nivel de educación opinan en este sentido en una proporción de 12.6% cuando han alcanzado niveles de secundaria o superiores. Las respuestas de las mujeres consignadas en la *Encuesta* no varían de manera importante de acuerdo con su participación o no participación en el mercado de trabajo: 15.1% de las primeras frente a 18.3% de las segundas.

Al igual que las mujeres, los hombres son más proclives a naturalizar esta idea de trato cuando tienen niveles educativos bajos: 32% en los casos de baja escolaridad.

Cuadro 5. "¿Estaría de acuerdo o en desacuerdo con la idea de que es natural que a las mujeres se les prohíban más cosas que a los hombres?"				
		Hombres	Mujeres	Total
Población en general	De acuerdo	26.9%	17.1%	21.7
	En desacuerdo	73.1%	82.9%	78.3%
	Total	100%	100%	100%
Sin escolaridad y sólo primaria	De acuerdo	32.4%	21.3%	26.3%
	En desacuerdo	67.6%	78.7%	73.7%
	Total	100%	100%	100%
Con secundaria y más	De acuerdo	22.0%	12.6%	17.3%
	En desacuerdo	78.0%	87.4%	82.7%
	Total	100%	100%	100%
Población no económicamente activa	De acuerdo	23.9%	18.3%	19.4%
	En desacuerdo	76.1%	81.7%	80.6%
	Total	100%	100%	100%
Población económicamente activa	De acuerdo	27.3%	15.1%	23.3%
	En desacuerdo	72.7%	84.9%	76.7%
	Total	100%	100%	100%

Fuente: *Primera Encuesta Nacional sobre Discriminación en México*, mayo 2005. Cálculos propios a partir de la base de datos del cuestionario global. Tamaño de la muestra: 1,437 casos (635 hombres, 802 mujeres).

Cuando la percepción se refiere a la educación de las hijas, hombres y mujeres tienen opiniones menos favorables al trato discriminatorio, aun cuando este tipo de opiniones sigue siendo relativamente elevado si consideramos el notable avance en la educación primaria y secundaria que ha habido en el país en términos de equidad de género; en este sentido, la educación resulta más favorable al principio de equidad. Los hombres y mujeres con mayor educación están en desacuerdo con la idea de que no hay que invertir en la educación de las hijas porque "luego se casan" (87.2% y 95.1%, respectivamente); en claro contraste podemos apreciar la percepción de la población sin escolaridad o sólo con primaria: 74.5% entre los hombres y 84.1% entre las mujeres.

Cuadro 6. "¿Usted estaría de acuerdo o en desacuerdo con la idea de no hay que gastar tanto en la educación de las hijas porque luego se casan?"				
		Hombres	Mujeres	Total
Población en general	De acuerdo	18.7%	10.6%	14.5%
	En desacuerdo	81.3%	89.4%	85.5%
	Total	100%	100%	100%
Sin escolaridad y sólo primaria	De acuerdo	25.5%	15.9%	20.2%
	En desacuerdo	74.5%	84.1%	79.8%
	Total	100%	100%	100%

Cuadro 6. "¿Usted estaría de acuerdo o en desacuerdo con la idea de no hay que gastar tanto en la educación de las hijas porque luego se casan?"				
		Hombres	Mujeres	Total
Con secundaria y más	De acuerdo	12,8%	4.9%	8.8%
	En desacuerdo	87.2%	95.1%	91.2%
	Total	100%	100%	100%
Población no económicamente activa	De acuerdo	24.6%	11.7%	14.3%
	En desacuerdo	75.4%	88.3%	85.7%
	Total	100%	100%	100%
Población económicamente activa	De acuerdo	17.3%	8.8%	14.6%
	En desacuerdo	82.7%	91.2%	85.4%
	Total	100%	100%	100%

Fuente: *Primera Encuesta Nacional sobre Discriminación en México*, mayo 2005. Cálculos propios a partir de la base de datos del cuestionario global. Tamaño de la muestra: 1,437 casos (635 hombres, 802 mujeres).

Si bien las desigualdades basadas en la etnia, la edad y otras formas de discriminación son diferentes de la basada en el género, no se excluyen mutuamente. De hecho, con demasiada frecuencia se potencian agravando el resultado. La discriminación se acumula. Desde luego, y así lo revela la *Encuesta*, hay diferencias muy marcadas en las prácticas discriminatorias y en las percepciones sobre la discriminación entre hombres y mujeres; los hombres discriminan por razones de género más que las mujeres en todos los rubros de la *Encuesta*.

Discriminación de género en el seno familiar

En el documento de Sedesol-CONAPRED se encuentra que en una escala de cero a 10 las mujeres otorgan siete y seis de calificación a la discriminación en el trabajo y en la familia, respectivamente. En el ámbito hogareño, casi la mitad (48%) señala que en su familia se le ha dado menor libertad que a sus hermanos varones; 39.8% manifiesta que en su casa le han dado prioridad o preferencia a los hermanos por ser hombres; 43.7% asegura que en su familia los trabajos domésticos son realizados sólo por las mujeres; y una de cada tres dice haber sido obligada a atender a sus hermanos. Cabe señalar que no todas las mujeres ven en estas situaciones actos de discriminación.

Cuadro 7. "¿Cuáles de las siguientes situaciones ha vivido con su familia?"				
	Sí	No	No aplica	Total
Le dan preferencia a sus hermanos por ser varones	39.8%	58.4%	1.8%	100%

Cuadro 7. "¿Cuáles de las siguientes situaciones ha vivido con su familia?"				
	Sí	No	No aplica	Total
La obligan a atender a sus hermanos	33.0%	65.8%	1.2%	100%
Las tareas de la casa las hacen sólo las mujeres	43.7%	55.7%	0.6%	100%
La han enviado a una escuela para aprender los roles de madre y esposa	9.3%	90.0%	0.7%	100%
No le permiten estudiar	21.8%	77.4%	0.8%	100%
Le dan menos libertad que a sus hermanos	48.0%	51.0%	1.0%	100%

Fuente: *Primera Encuesta Nacional sobre Discriminación en México*, mayo 2005. Cálculos propios a partir de la base de datos del cuestionario específico para mujeres. Tamaño de la muestra: 1,012 casos.

Las situaciones aludidas se deben, de acuerdo con la percepción de las mujeres entrevistadas, a cuestiones de tradición o valores familiares (27.4% y 8.0%, respectivamente) y a que consideran que "así debe ser en cualquier familia" (2.9%), de manera que, en conjunto, estas respuestas significan alrededor de 38%. Sólo 14% identifica en estos hechos, de forma directa, la causa de la discriminación: ser mujer.⁸

Nuevamente, las respuestas son matizadas de acuerdo con algunas variables socioeconómicas. Son las mujeres de mayor edad (32.6%), económicamente no activas (30.6%) y las que tiene menor escolaridad (28.7%) quienes identifican las tradiciones familiares como causa de trato preferente a los varones en el seno familiar; sobre todo las de mayor edad. En cambio, aparece en el segundo sitio la mención referida al "hecho de ser mujer" entre las mujeres más jóvenes (19.4%), las de mayor educación (16.7%) y las económicamente activas. Las menciones relativas a "cuestiones de valores de la familia" tienen un comportamiento similar a la situación relacionada con la "tradición familiar" entre las personas de mayor edad y las de menor nivel escolar; pero no ocurre así con la condición de actividad. En este caso, las mujeres que participan en el mercado de trabajo representan un porcentaje más elevado que el del sus congéneres no económicamente activas.

⁸ Dado que esta respuesta es abierta, el resto de causas está conformado por un conjunto de respuestas distintas pero ninguna de ellas, al agruparse en categorías homogéneas, fue mayor a 2.9% ("porque así debe ser en cualquier familia"); por esta razón los porcentajes no suman 100%.

Cuadro 8. "¿A qué cree que se hayan debido esas situaciones?"

	Edad		Escolaridad		Condición de actividad	
	18 a 39 años	40 años y más	Sin escolaridad y sólo con primaria	Con secundaria y más	PNEA*	PEA*
Por cuestiones de tradición familiar, por como piensa la familia	24.3	32.6	28.7	26.0	30.6	21.8
Por ser mujer	19.4	6.1	12.3	16.7	12.2	18.1
Por cuestiones de valores de la familia	7.2	9.4	9.0	6.9	7.0	10.1
Por cuestiones económicas	5.7	7.5	9.1	3.4	8.2	3.1
Porque así debe ser en cualquier familia	3.2	2.4	4.4	1.2	3.0	2.7
Otras	40.3	41.9	36.5	45.7	39.0	44.3
Total	100	100	100	100	100	100

Fuente: *Primera Encuesta Nacional sobre Discriminación en México*, mayo 2005. Cálculos propios a partir de la base de datos del cuestionario específico para mujeres. Tamaño de la muestra: 1,012 casos.

* Población no económicamente activa.

** Población económicamente activa.

Las preguntas anteriores fueron complementadas con las vivencias de las mujeres en la familia de origen. Los datos revelan que en 48.0% de los casos las mujeres señalan que en casa de sus padres se acostumbraba a reconocer más derechos a sus hermanos varones. Casi una de cada cuatro opina que es justo que se hagan este tipo de diferencias en términos de los derechos de hombres y mujeres.

Cuadro 9. "En casa de sus padres, ¿acostumbran o acostumbraban darle o no más derechos a los hermanos varones?"

Sí	48.0
No	32.5
Igual	17.2
No tiene hermanos varones	2.4
Total	100

Cuadro 9 bis. "A usted, ¿qué tan justo o injusto le parece que se hagan estas diferencias en una familia?"

Es justo	24.5
Es injusto	69.8
Ni justo, ni injusto	3.0
Total	100

Fuente: *Primera Encuesta Nacional sobre Discriminación en México*, mayo 2005. Cálculos propios a partir de la base de datos del cuestionario específico para mujeres. Tamaño de la muestra: 1,012 casos.

Discriminación de género en el trabajo

Las injusticias y desventajas que encaran las mujeres son recurrentes: en la esfera educativa, en el acceso y la atención a la salud, en la familia, en el ámbito de la participación política y en el trabajo, donde las expresiones no sólo se dan en términos de acoso sexual, sino también en el valor que se otorga a su trabajo. La discriminación en otros ámbitos de la vida de las mujeres se acumula afectando sus carreras. En el mundo laboral, las mujeres padecen una de las formas de discriminación más arraigadas porque su participación en esta esfera pone en cuestionamiento la exclusividad de su rol en el ámbito doméstico. Y ese rol precisamente, el de madre y cuidadora, es el que sirve de excusa para actuar de manera inequitativa y discriminatoria. Así lo reconoce la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de las Naciones Unidas, organismo que ha recomendado “prestar especial atención a la protección de la maternidad de las mujeres que trabajan, ya que la condición actual, futura o probable de las mujeres como madres sigue siendo una de las principales causas de su discriminación en el empleo y, por añadidura, en otros ámbitos de su vida” (OIT, 1998).

Ese reconocimiento ha sido asumido por los Estados que, como México, han firmado la *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer*⁹ y ratificado su *Protocolo* facultativo, comprometiéndose a adoptar una serie de medidas de protección a las mujeres para que sean garantizados sus derechos en el ámbito laboral.

Artículo 11 de la *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer* (CEDAW).

1. Los Estados parte adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos, en particular:
 - a. El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;
 - b. El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección de cuestiones de empleo;
 - c. El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho al acceso a la formación profesional y al

⁹ La CEDAW es equiparable con la *Convención de los Derechos del Niño y de la Niña*.

- readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional y el adiestramiento periódico;
- d. El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad de trabajo;
 - e. El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas;
 - f. El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.
2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados parte tomarán medidas adecuadas para:
 - a. Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base de estado civil;
 - b. Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o beneficios sociales;
 - c. Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños;
 - d. Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.

La OIT recomienda también la adopción de medidas que promuevan una mejor distribución de responsabilidades domésticas y familiares y, en especial, que las responsabilidades familiares de hombres y mujeres no constituyan una causa de discriminación en el empleo (OIT, 1981). Se trata de *liberar* una parte de las trabas que segrean y confinan a las mujeres a los espacios privados, desde donde les es prácticamente imposible generar ingresos propios.

En efecto, las mujeres en nuestro país son víctimas de discriminación en el ámbito laboral, no sólo porque exhiben tasas de desempleo más altas en los niveles educativos más elevados, sino porque tienen restricciones para ocupar determinados puestos a pesar de sus capacidades; también son motivo de discriminación en el capital humano debido a que cuentan con menos oportunidades para incrementar su pro-

ductividad, tanto por menor acceso a la educación formal como por falta de capacitación en el trabajo. Las mujeres con menor educación son las que menos participan en el mercado laboral (28% primaria incompleta, y 51.9% cuando alcanzan el nivel postsecundario) y su tasa de desempleo es notoriamente más alta que la de los varones en los niveles educativos más elevados (3.9% para los hombres y 43.7% para las mujeres con educación media y superior, (INEGI, 2005). Por estas y otras razones, cuando se insertan en el mercado de trabajo padecen de discriminación salarial,¹⁰ lo que implica que reciben un menor sueldo que los hombres dentro de un mismo puesto de trabajo, en el que ambos tienen la misma calificación (misma escolaridad) y laboran igual número de horas. Para dar una idea de este fenómeno conviene señalar que el salario que en promedio devengan las mujeres por su trabajo debería incrementarse 12.6% para alcanzar una situación de equidad salarial.¹¹ Además, 12.3% de las mujeres ocupadas en el mercado laboral no recibe ingresos por su trabajo, mientras que para los hombres este indicador corresponde a 6.4%; de las mujeres ocupadas, 45.9% reciben menos de dos salarios mínimos, en contraste con 33.0% para los varones.

¿En qué medida hay correspondencia entre estas condiciones de discriminación en el mercado de trabajo y la percepción que tienen las mujeres al respecto? De acuerdo con los resultados de la *Encuesta*, 6.8% de las mujeres señala haber sido víctima de discriminación en el trabajo alguna vez en su vida. Esta percepción es más marcada para las mujeres con mayor educación (9.5% entre las que tienen nivel de secundaria o más, frente a 4.3% de las que tienen menor nivel educativo).

Cuadro 10. "¿Alguna vez en uno de sus trabajos la han discriminado por ser mujer?"			
	Sin escolaridad y sólo con primaria	Con secundaria y más	Total
Sí	4.3	9.5	6.8
No	15.1	31.6	23.0
No ha trabajado	80.4	58.8	70.1
No respondió	0.2	0.1	0.2
Total	100	100	100

Fuente: *Primera Encuesta Nacional sobre Discriminación en México*, mayo 2005. Cálculos propios a partir de la base de datos del cuestionario específico para mujeres. Tamaño de la muestra: 1,012 casos.

¹⁰ El valor del índice de discriminación salarial indica la magnitud de cambio que debe realizarse en el ingreso de las mujeres para lograr la equidad en este rubro. Cuando el valor del índice es negativo, muestra en qué proporción hay que aumentar el salario de las mujeres; cuando es igual a cero, existe equidad salarial entre mujeres y hombres; y cuando es positivo, el salario de las mujeres debe disminuirse en la proporción que marca el índice (INEGI, 2005).

¹¹ Cabe señalar que en todos los grupos de ocupación existe, en mayor o menor medida, discriminación salarial hacia las mujeres

El panorama que ofrecen las estadísticas del mercado de trabajo nos muestra la condición de discriminación salarial que padecen las mujeres; otros aspectos de la falta de equidad en esta esfera son menos visibles o permanecen ocultos por el velo de las prácticas y valores en torno a la participación de las mujeres en el mundo público y, de manera particular, en el mercado laboral, tal es el caso del hostigamiento y la falta de promoción por razones de maternidad que suelen asociarse con horarios de trabajo.

Si bien la discriminación salarial es percibida por la población, 24.7% de las mujeres y 36.9% de los hombres la consideran un hecho *normal*, porque éstos tienen una "familia que mantener". Los valores son aún más elevados para los hombres cuando están entre 18 y 39 años (38.1%); en cambio, la cifra se incrementa cuando las mujeres tienen 40 años o más de edad (26.6%). La educación tiene un peso importante en esta apreciación: 44.9% de los hombres y 30.9% de las mujeres ve como hecho natural la discriminación salarial de las mujeres cuando no tiene escolaridad alguna o sólo ha alcanzado el nivel primario; en cambio, cuando tienen secundaria o más las proporciones disminuyen a 29.9% y 18.1%, respectivamente.

Cuadro 11. Indicadores de discriminación en el empleo

			Hombre	Mujer	Total
"¿Usted estaría de acuerdo o en desacuerdo con la idea de que las mujeres que quieren trabajar deben hacerlo en tareas propias de su sexo (enfermería, trabajos de oficina, domésticos o el cuidado de los niños?)"		De acuerdo	38.6	36.0	37.2
		En desacuerdo	61.4	64.0	62.8
		Total	100	100	100
"¿Usted estaría de acuerdo o en desacuerdo con la idea de que, en general, las mujeres tienen menos capacidad que los hombres para tener cargos importantes en el trabajo?"		De acuerdo	25.7	17.8	21.5
		En desacuerdo	74.3	82.2	78.5
		Total	100	100	100
	18 a 39 años	De acuerdo	27.4	16.4	21.7
		En desacuerdo	72.6	83.6	78.3
		Total	100	100	100
	40 años y más	De acuerdo	22.9	19.9	21.3
		En desacuerdo	77.1	80.1	78.7
		Total	100	100	100
"¿Usted estaría de acuerdo o en desacuerdo con la idea de que es normal que los hombres ganen más dinero que las mujeres, pues tienen una familia que mantener?"		De acuerdo	36.9	24.7	30.5
		En desacuerdo	63.1	75.3	69.5
		Total	100	100	100

Cuadro 11. Indicadores de discriminación en el empleo					
		Hombre	Mujer	Total	
	18 a 39 años	De acuerdo	38.1	23.5	30.5
		En desacuerdo	61.9	76.5	69.5
		Total	100	100	100
	40 años y más	De acuerdo	35.0	26.6	30.6
		En desacuerdo	65.0	73.4	69.4
		Total	100	100	100
	Sin escolaridad y sólo primaria	De acuerdo	44,9	30,9	37,2
		En desacuerdo	55,1	69,1	62,8
		Total	100	100	100
Con secundaria y más	De acuerdo	29,9	18,1	24,0	
	En desacuerdo	70,1	81,9	76,0	
	Total	100	100	100	

Fuente: *Primera Encuesta Nacional sobre Discriminación en México*, mayo 2005. Cálculos propios a partir de la base de datos del cuestionario global. Tamaño de la muestra: 1,437 casos (635 hombres, 802 mujeres).

La desvalorización del trabajo de las mujeres conduce muchas veces a pensar que el trabajo de cuidados o del hogar no implica mayores esfuerzos y que pueden realizarlos personas con menores capacidades. Así parecen indicarlo las opiniones en torno a la idea de que “en general las mujeres tienen menos capacidad que los hombres para tener cargos importantes en el trabajo”: 25.7% de los hombres y 17.8% de las mujeres.

Cuadro 12. “En general, en México las mujeres ganan menos salario que el resto de las personas por hacer el mismo trabajo, usted ¿a qué cree que se deba esta situación?”			
	Sin escolaridad y sólo con primaria	Con secundaria y más	Total
Por discriminación a las mujeres	33.0	28.7	31.0
Por el machismo	30.3	33.2	31.7
Porque se subestiman las capacidades de las mujeres	9.5	16.3	12.8
Porque las mujeres tenemos ciertas limitaciones	8.4	5.4	6.9
Porque los hombres deben mantener a la familia	5.2	1.0	3.2
Por la ignorancia de los patrones	4.1	8.3	6.1
Porque los hombres lo hacen mejor	3.6	3.0	3.3

Cuadro 12. “En general, en México las mujeres ganan menos salario que el resto de las personas por hacer el mismo trabajo, usted ¿a qué cree que se deba esta situación?”

	Sin escolaridad y sólo con primaria	Con secundaria y más	Total
Otras	5.9	4.1	5.1
Total	100	100	100

Fuente: *Primera Encuesta Nacional sobre Discriminación en México*, mayo 2005. Cálculos propios a partir de la base de datos del cuestionario específico para mujeres. Tamaño de muestra: 1,012 casos.

Cuando se indaga sobre la opinión que tienen las mujeres acerca del hecho de que ganen menos por hacer el mismo trabajo que los hombres, la mención más recurrente fue la discriminación de las mujeres, en 31% de los casos. Esta cifra llama la atención porque en una proporción menor las propias mujeres señalan que les parece *natural* que las mujeres ganen menos. Los datos parecen apuntar a la idea de que aun cuando les parece natural, casi un tercio de las mujeres identifica este hecho vinculado con la discriminación de género.

Si a lo anterior sumamos que una proporción similar aduce el machismo como causa de las diferencias salariales (31%), podríamos decir, de acuerdo con los datos de esta *Encuesta*, que hay una mirada más clara de las diferencias de trato en el mundo laboral que en otras esferas de la vida de las mujeres.

No obstante, alrededor de 16% de las mujeres piensa que las razones de este trato se deben a la ignorancia de los contratantes o a que los hombres están más capacitados para hacer el mismo trabajo. Estos resultados son ligeramente distintos de acuerdo con la escolaridad de las entrevistadas en lo que se refiere a discriminación y machismo como causa de la diferencia de salarios; sin embargo, la idea de que se subestiman las capacidades de las mujeres tiene un nivel de respuesta mayor entre las mujeres con más educación que entre las que no tienen escolaridad o sólo alcanzaron la primaria.

El 65.7% de las mujeres piensa que tiene menos oportunidades que los hombres para conseguir un empleo; 24% opina que hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades y sólo 10% señala que ellas tienen más oportunidades; las mujeres entre 18 y 39 años de edad representan una menor proporción (7.8%) que las de edades mayores (14.4%).

Las respuestas de las jóvenes sin duda se asocian con las dificultades reales que experimentan o han experimentado para obtener un empleo.

Cuadro 13. "¿Usted cree que las mujeres tienen más o menos oportunidades para conseguir trabajo que los hombres?"

	18 a 39 años	40 años y más	Total
Más oportunidades	7.8	14.4	10.3
Menos oportunidades	70.0	58.6	65.7
Las mismas oportunidades	22.2	26.9	24.0
Total	100	100	100

Fuente: *Primera Encuesta Nacional sobre Discriminación en México*, mayo 2005. Cálculos propios a partir de la base de datos del cuestionario específico para mujeres. Tamaño de la muestra: 1,012 casos.

Uno de los aspectos recurrentes de discriminación contra las mujeres que solicitan empleo en esas edades (18 a 39 años) es la prueba de embarazo. Es probable que muchas de las mujeres que piensan que tienen menores oportunidades laborales que los hombres hayan pasado por situaciones de exigencia de esta prueba o, en el mejor de los casos, hayan tenido que responder a este cuestionamiento al solicitar algún puesto. Al respecto, la *Encuesta* muestra un resultado sorprendente: 22.6% de las propias mujeres señala que, de ser responsable de una contratación, solicitaría un examen médico si la demandante del empleo fuese una mujer. Este hecho puede estar asociado con el desconocimiento del derecho de las mujeres a no ser discriminadas por su condición de maternidad, aunque no se descarta la presencia de ideas tradicionales sobre el rol de las mujeres como proveedoras de cuidados y responsables exclusivas del hogar. Llama la atención que las mujeres tengan opiniones semejantes a los hombres sobre este tema.

Cuadro 14. "Cada vez con más frecuencia, a las mujeres que solicitan trabajo se les pide un examen médico para demostrar que no están embarazadas. Si usted fuera responsable de la contratación, ¿le pediría o no un examen de embarazo a la mujer solicitante?"

	Sexo del entrevistado		Total
	Masculino	Femenino	
Sí se lo pediría	26.4	22.6	24.4
No se lo pediría	64.7	69.7	67.4
Depende	8.9	7.7	8.3
Total	100	100	100

Fuente: *Primera Encuesta Nacional sobre Discriminación en México*, mayo 2005. Cálculos propios a partir de la base de datos del cuestionario específico para mujeres. Tamaño de la muestra: 1,012 casos.

Un dato curioso es que las mujeres se muestran solidarias cuando se trata el caso de madres solteras. Al respecto, 57.4% de las entrevistadas afirma que si tuviera que elegir entre dos

personas igualmente capacitadas para un mismo trabajo preferiría a una madre soltera que a una mujer casada. Este hecho permite aventurar la hipótesis de que las mujeres están conscientes de que estar casada impone más restricciones a las mujeres en función de sus responsabilidades de esposas –aun cuando éstas sean también madres– que de madres exclusivas, es decir, sin pareja; muy pocas de las entrevistadas señalan que elegirían a una mujer casada (9.7%). Casi un tercio de ellas declara que elegiría a cualquiera de ellas (madres solteras o mujeres casadas).

Cuadro 15. "Si usted tuviera que elegir entre dos personas igualmente capacitadas para un mismo trabajo, ¿a quién preferiría entre una madre soltera / una mujer casada y entre un hombre / una mujer?"

Mujer madre soltera	57.4
Mujer casada	9.7
Cualquiera	32.9
Total	100
Hombre	10.9
Mujer	43.3
Cualquiera	45.8
Total	100

Fuente: *Primera Encuesta Nacional sobre Discriminación en México*, mayo 2005. Cálculos propios a partir de la base de datos del cuestionario específico para mujeres. Tamaño de la muestra: 1,012 casos.

Lo importante de estos hallazgos consiste en que para muchas mujeres y hombres –aun cuando no sean los responsables de elegir o contratar personas– la vida privada de las mujeres, su situación matrimonial y la maternidad tienen un peso relevante. Estar casada o tener hijos constituye una desventaja para las mujeres que encuentra alguna explicación en el imaginario colectivo; ésta sin duda se vincula con los roles de las mujeres, pero también debe influir la vivencia sobre el cuidado de los niños (falta de provisión de cuidados infantiles extra-hogar, guarderías, círculos infantiles, horarios compatibles) y, sin duda, debe pesar igualmente el contrato social que impone a las mujeres la responsabilidad exclusiva del funcionamiento doméstico.

La violencia de género como forma extrema de discriminación

La violencia contra las mujeres constituye una de las formas más recurrentes, enraizadas y naturalizadas de la discriminación de género. Su efecto paralizante constituye uno de los obstáculos más difíciles de vencer para avanzar en el mejo-

ramiento de su condición social. En efecto, esta violación flagrante al derecho de las mujeres de vivir una vida libre de violencia, a ser tratada con equidad y con igualdad de oportunidades, no se da de la misma manera ni con la misma intensidad en todos los grupos sociales, ni a lo largo del ciclo vital de las mujeres. De acuerdo con Nusbaum (2005) las mujeres jóvenes y las niñas constituyen, abrumadoramente, el grupo más vulnerable.

La integridad corporal es una de las *capacidades* que reclama el desarrollo y bienestar humanos. De acuerdo con la citada autora, incluye el ser “capaz de moverse libremente de un lugar a otro” (Nusbaum, 2005) y señala que ninguna mujer tiene “realmente esta capacidad en la misma medida en que la tienen los hombres”. La violencia sexual disminuye y anula dicha integridad en la medida en que vulnera los derechos de tener oportunidad de una vida sexualmente satisfactoria y segura, sin que ello sea obstáculo para sus preferencias reproductivas. En ciertos países, algunas formas de agresión sexual han sido incluidas en las leyes como delitos tipificados de discriminación, que atentan contra la integridad del cuerpo de las mujeres y están basados en relaciones de poder donde la mujer es generalmente la parte sometida.

A pesar de la visibilidad que ha ganado la violencia contra las mujeres en los últimos años, ésta no necesariamente es vista como un asunto de violación de derechos y como crisol de la expresión de las distintas formas de discriminación contra ellas.

De acuerdo con los datos de la *Encuesta*, hombres y mujeres, en su mayoría, mantienen un discurso de desaprobación de la violencia física contra las mujeres: 4.5% de ellos y 1.3% de ellas se manifiesta de acuerdo con la idea de que es justificable que en ocasiones un hombre le pegue a una mujer.

Cuadro 16. “Hay quienes afirman que es justificable que en ocasiones un hombre le pegue a una mujer. ¿Usted está de acuerdo o en desacuerdo con esa afirmación?”

	Masculino	Femenino	Total
De acuerdo	4.5	1.3	2.8
En desacuerdo	95.5	98.7	97.2
Total	100	100	100

Fuente: *Primera Encuesta Nacional sobre Discriminación en México*, mayo 2005. Cálculos propios a partir de la base de datos del cuestionario global. Tamaño de la muestra: 1,437 casos (635 hombres, 802 mujeres).

Hemos dicho que la violencia contra las mujeres es la expresión extrema de su discriminación y subordinación; la violencia sexual, además de atentar contra la integridad del cuerpo de las mujeres, constituye el sometimiento más enconado que les niega la igualdad de derechos y legitim a la apropiación de los cuerpos femeninos para la gratificación personal o política (Amnesty International, 2001).

De acuerdo con los datos de la *Encuesta* que se analiza, la violación es todavía vista como un asunto que se localiza en la esfera individual, en las elecciones de las mujeres que rompen las normas: 28% de los hombres y 18.6% de las mujeres piensa que ellas son violadas porque provocan a los hombres. Y este supuesto conduce a colocar en el imaginario colectivo la justificación de su impunidad. Trabajar o no, ser joven, adulto o adulta, tener educación o no, no parece hacer mucha diferencia entre lo que piensan los hombres y las mujeres.

Cuadro 17. "¿Qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con que muchas mujeres son violadas porque provocan a los hombres?"				
		Hombres	Mujeres	Total
Población general	De acuerdo	28.0	18.6	23.1
	En desacuerdo	72.0	81.4	76.9
	Total	100	100	100
Población no económicamente activa	De acuerdo	25.2	18.6	19.9
	En desacuerdo	74.8	81.4	80.1
	Total	100	100	100
Población económicamente activa	De acuerdo	28.7	17.8	25.1
	En desacuerdo	71.3	82.2	74.9
	Total	100	100	100
18 a 39 años	De acuerdo	28.4	17.7	22.8
	En desacuerdo	71.6	82.3	77.2
	Total	100	100	100
40 años y más	De acuerdo	27.4	20.1	23.5
	En desacuerdo	72.6	79.9	76.5
	Total	100	100	100

Fuente: *Primera Encuesta Nacional sobre Discriminación en México*, mayo 2005. Cálculos propios a partir de la base de datos del cuestionario global. Tamaño de la muestra: 1,437 casos (635 hombres, 802 mujeres).

Como fue señalado, México se adhirió a la CEDAW y, en consecuencia, se ha comprometido a proteger a las mujeres, prevenir y castigar la violencia que padecen sin importar si ésta es provocada en el ámbito público o privado, por actores institucionales, públicos o privados. El Estado tiene la responsabilidad de mantener un alto nivel de diligencia y establecer los mecanismos adecuados que posibiliten el cumplimiento de la obligación de proteger a las mujeres del abuso de poder que violenta sus derechos.

Reflexiones finales

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer demanda que el Estado modifique los patrones de conducta social y cultural de toda la población con el objeto de eliminar los prejuicios y otras prácticas consuetudinarias basadas en la idea de que unos y otras son inferiores o superiores, o en los papeles sociales sustentados en los estereotipos existentes para los hombres y las mujeres. Esta concepción se ancla en la convicción de que una sociedad que *tolera* y reproduce la discriminación contra las mujeres permite que se violenten los derechos de éstas, que la violencia contra ellas sea practicada cotidianamente, sentando las bases de la impunidad. Para erradicar la discriminación de género, se requieren reformas estructurales que coadyuven al empoderamiento de las mujeres, que les permita tener acceso a la educación, a la salud –incluida la salud reproductiva–, al empleo y la participación política en igualdad de oportunidades que sus contrapartes masculinos. Dicho acceso no será suficiente sin que éstas puedan disponer de recursos materiales y de los factores de la producción. Sólo así puede haber garantías de su independencia económica y libertad de movimiento, pero estos cambios deben ir acompañados de acciones sostenidas de prevención y erradicación de la discriminación.

Desde las políticas públicas, es deseable que se construyan *narrativas* más positivas sobre lo que hacen mujeres, sobre su contribución a la familia y a la sociedad, sobre sus motivaciones y necesidades. Elaboradas *desde las instituciones*, podrían contribuir al reposicionamiento de las mujeres en su familia y en la comunidad. La elaboración de un discurso sobre la equidad de género, de los derechos de las mujeres en todos los programas sociales de los gobiernos federal y de los estados, contribuiría en la toma de conciencia de la población sobre la importancia y necesidad de emprender acciones públicas específicas para las mujeres, e incluso acciones afirmativas.

Por supuesto, es importante que esta construcción discursiva vaya acompañada de acciones concretas que queden plasmadas en reglas de operación de los programas, cuidando también los mensajes en la comunicación social que suelen darnos las instituciones, que hoy por hoy vemos cotidianamente cargados de contenidos discriminatorios hacia las mujeres. Es decir, se trata de alinear y ordenar *el mensaje anti-discriminatorio contra las mujeres* desde el gobierno, en todas las acciones y los programas, dándoles coherencia, fijando metas y líneas claras para que no se contrapongan.

Un paso importante se ha dado ya con el reconocimiento de que la discriminación de género es un fenómeno que requiere ser abordado desde una institución especializada: el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED).

Otro más lo constituye la iniciativa de empezar a recoger información sobre la discriminación en las esferas pública y privada; iniciativa que se concretó en el levantamiento de la *Encuesta* aquí analizada. Aunque este paso es de suma importancia, es preciso garantizar formas continuas de captación de información sobre las violaciones al derecho a no ser discriminado en distintas instituciones.

Hay otras esferas de acción del gobierno que deberían abordar la prevención de la discriminación. Una de ellas es, sin duda, la política social. La lucha contra la discriminación desde este ámbito es importante porque, sin conciencia, compromiso y responsabilidad claros, es posible que desde unas instituciones se inhiban conductas y frenen las acciones y esfuerzos que se realizan en otras.

Es evidente que a pesar de los esfuerzos realizados por el gobierno federal y las entidades federativas del país para llevar a cabo acciones en contra de la discriminación a las mujeres, una alta proporción de ellas no los percibe; más aún, un porcentaje importante (28%) considera que la discriminación contra las mujeres ha aumentado y 45% siente que ha habido una disminución. Cabe destacar que, de acuerdo con la *Encuesta*, esta percepción es muy similar entre los distintos grupos de mujeres.

Actuar políticamente, afectando positivamente la condición social de las mujeres, es decir, en el marco del respeto de sus derechos, requiere de una enorme voluntad y esfuerzo coordinado entre instituciones. Además de las reformas legales obvias¹² que se necesitan para reforzar la *Ley* en materia de discriminación de género, es importante fortalecer las capacidades de las mujeres, más allá de los consabidos rubros de educación, salud y trabajo.

Intervenir en un área tan objetada socialmente, tan llena de prejuicios y preconcepciones, demanda instrumentar estrategias que den mayor poder de negociación a las mujeres y les ofrezcan opciones de salida a través de su empoderamiento económico y político.

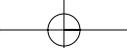
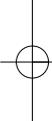
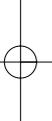
Gracias a la *Primera Encuesta Nacional sobre Discriminación en México* podemos constatar que las mujeres tienen una opinión al respecto. Juzgan que el gobierno puede llevar a cabo acciones específicas para evitar la discriminación y ayudar a las mujeres que la padecen. Una, la más importante de acuerdo con la opinión de las mujeres, está referida a la *generación de empleos*: 34% de ellas opina en este sentido y la proporción se incrementa hasta 41% entre las mujeres que trabajan para el mercado laboral. En tal juicio es probable que esté presente la idea de que el trabajo remunerado las reposiciona socialmente, pero es importante que se trate de empleos que no obstruyan sus carreras laborales, que sean dignos, respeten sus derechos y les per-

¹² En materia de trabajo, salud, educación, vivienda y acceso a la tierra.

mitan, tanto como a los hombres, conciliar sus responsabilidades domésticas.

Otra acción específica que reconocen las mujeres es la referida a la procuración e impartición de justicia. No les es ajeno que las denuncias que realizan cuando son víctimas de discriminación, violencia o abusos, no tienen la respuesta institucional que se requiere; hay impunidad porque la sociedad y sus instituciones la toleran. Por ello, 27.2% de las mujeres señala que el gobierno podría ayudar a la mujeres que padecen discriminación de género procurando que se haga justicia cuando denuncian.

Tres esferas más de preocupación en la mente de las mujeres en relación con la discriminación son: la educación, el poder recibir ayuda económica y contar con una vivienda. Se trata de una lista de necesidades básicas y capacidades que no pueden ser ignoradas.



BIBLIOGRAFÍA

AGACINSKI, SYLVIANE (1998-2001), *Politique de les sexes*. France, Seuil (Coll. Point).

Amnesty international (2001), *Broken Bodies, Shattered Minds: Torture and Ill Treatment of Women*. London, Amnesty International Publications.

GIDDENS, A. (2000), *Un mundo desbocado*. Santiago de Chile, Taurus.

INEGI (2005), *Mujeres y hombres en México*. Aguascalientes, INEGI.

NACIONES UNIDAS (1992), *Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer* (CEDAW). ONU.

NOËL O. (2003) "Comment prévenir les discriminations raciales à l'emploi en France", pp. 44-52, en *France-USA: agir contre la discriminations, hommes et migrations*, núm. 1,246, novembre-décembre 2003.

NUSSBAUM, MARTHA (2005), "Women's Bodies: Violence, security, capabilities", en *Journal of Human Development*, Vol. 6, núm. 2, July, 2005.

OIT (1981) *Convenio 156 sobre trabajadores con responsabilidades familiares*. ONU.

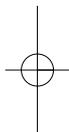
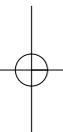
OIT (1998) "Income from Employment, report ii", *Sixteenth International Conference of Labour Statisticians* (Ginebra).

CARRILLO, ROXANA (1992), *La violencia contra la mujer: un obstáculo para el desarrollo*. New York, UNIFEM.

Sedesol-CONAPRED (2005), *Primera Encuesta Nacional sobre Discriminación en México*, base de datos. México.

TOCQUEVILLE, ALEXIS (1996), *La Democracia en América*. México, FCE.

UNITED NATIONS, General Assembly (1993b), *Declaration on the Elimination of violence Against Women*, Article 2 A/RES/487104.



*La discriminación contra las mujeres:
una mirada desde las percepciones,*
Textos del caracol 02,
se imprimió durante junio de 2007 en:
Impresora y Encuadernadora Progreso SA.
Diseño y formación: Atril, excelencia editorial.
El tiraje constó de 3,000 ejemplares.
El cuidado de la edición estuvo a cargo de la
DIRECCIÓN GENERAL ADJUNTA DE VINCULACIÓN,
PROGRAMAS EDUCATIVOS Y DIVULGACIÓN DEL
CONAPRED.

