



MÉXICO Y LAS SOCIEDADES DEL CONOCIMIENTO
Competitividad con Igualdad de Género



Copyright © 2010
Por Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
Av. Presidente Masaryk No. 29 piso 8
Col. Chapultepec Morales, C.P. 11570, México, D.F.

Publicado por
Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo

Impreso por
Offset Santiago S.A. de C.V.

El análisis y las recomendaciones aquí expresadas no reflejan necesariamente las opiniones del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, de su Junta Ejecutiva o de sus estados miembros.

Todos los derechos están reservados.
Ni esta publicación ni partes de ella pueden ser reproducidas, almacenadas mediante cualquier sistema o transmitidas, en cualquier forma o por cualquier medio, sea éste electrónico, mecánico, de fotocopiado, de grabado o de otro tipo, sin el permiso previo de el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo en México.

ISBN:
978-92-1-326037-1
Sales:
S.09.III.B.40

Impreso en México

Diseño editorial:
Yazmín Huerta & Mariana Castro

México y las Sociedades del Conocimiento

Competitividad con Igualdad de Género

**Programa de las Naciones Unidas
para el Desarrollo en México**

Magdy Martínez-Solimán
Representante Residente

Arnaud Peral
Representante Residente Adjunto

Equipo Responsable de la Publicación

Itzá Castañeda
Asesora Principal en Género

Ricardo Bisso
Asesor Principal en Competitividad
e Integración Productiva

Grisel Campuzano
Directora del Programa de
Competitividad e Integración
Productiva

Equipo Técnico

Alfonsina Peñaloza Horta
Ana Lucía Torres Castillo
Ana María Echeverri Correa





Prefacio

NO ES POSIBLE pensar en el desarrollo humano y el impulso hacia una sociedad competitiva sin considerar las dimensiones de género.

Con este documento el PNUD pretende evidenciar que los niveles de desigualdad, pobreza y vulnerabilidad que ubican a las mujeres distantes del acceso a las nuevas tecnologías, a la educación, a la generación de conocimientos y al trabajo remunerado, constituye un ejercicio sustantivo al momento de proponer la transición hacia una sociedad eficiente y competitiva.

La igualdad de género presupone establecer parámetros homologados en el acceso a los derechos de mujeres y hombres. En este sentido, el análisis de los factores que intervienen en los procesos productivos conduce al replanteamiento de los órdenes que rigen el entramado social.

Ha sido ampliamente documentado que el impacto que tiene sobre la economía de un país la participación limitada de las mujeres, coarta el proceso evolutivo hacia una sociedad democrática e incluyente.

México, como otros países de ingreso medio de América Latina y otras regiones, enfrenta el doble reto de, por un lado, acelerar su desarrollo y por el otro, de lograr que éste sea equitativo.

La estrategia de evolución hacia una sociedad del conocimiento debería hacer hincapié en la educación y en la innovación de sus sectores productivos, para lograr un mayor número de empleos con buenas condiciones de trabajo, mayores salarios y una mayor paridad entre los ingresos de los distintos niveles sociales. Si se acepta esta premisa, el avance hacia una sociedad del conocimiento debería, en sí misma, ser considerada un instrumento esencial para la mejora de la condición de las mujeres.

Al mismo tiempo, si es aceptado que el avance de un país hacia una economía del conocimiento beneficia a la población en general; en términos de ingresos, educación y salud, este avance no automáticamente mejora la igualdad entre los géneros.

Desde una perspectiva de competitividad, el avance de México hacia una sociedad basada en la educación de su capital humano para la producción de servicios y productos de avanzada, debiera también realizarse en condiciones de igualdad de género. Si esto ocurriera, México aprovecharía plenamente el talento de su población, al favorecer la inserción de las mujeres capacitadas no sólo en tareas operativas, sino también en aquellas de alto contenido tecnológico, en la gestión y en la dirección.

El documento que presentamos es el resultado de la mesa de diálogo “Género y Competitividad en México”, entre mujeres líderes de opinión, representantes de gobierno, sector empresarial, academia y sociedad civil, teniendo como objetivo abrir un espacio de diálogo en torno a la relación entre género y competitividad.

Este esfuerzo conjunto se encamina a promover la reflexión del avance de México hacia un modelo de sociedad del conocimiento, como oportunidad para aprovechar en todas sus capacidades a su población femenina, como trabajadoras, investigadoras, directivas/gerentes, funcionarias públicas, dirigentes empresariales y comunitarias, así como a la definición de políticas públicas cuyo impacto derive en una sociedad más justa.

Magdy Martínez-Solimán

REPRESENTANTE RESIDENTE

PNUD/México



Agradecimientos

LA ELABORACIÓN de México y las Sociedades del Conocimiento: Competitividad con Igualdad de Género no hubiera sido posible sin el apoyo y colaboración de muchas instituciones y personas.

El equipo responsable agradece los valiosos aportes que realizaron Aída Cerda y Claudia Salas Rodríguez (Instituto Nacional de las Mujeres); Anna Coates (Comisión Económica para América Latina y el Caribe en México); Jennifer Cooper (Facultad de Economía, Universidad Nacional Autónoma de México); Teresa Rodríguez (Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer) y Angélica Silis Reyes (Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial).

Se agradece a las Consultoras Externas, Alfonsina Peña-loza Horta, Ana Lucía Torres Castillo y Ana María Echeverri Correa, así como al equipo de Fundación Ethos por la coordinación, preparación y elaboración de este documento.

Asimismo, agradecemos a Alicia Girón y Clemente Ruíz Durán (ambos de la Universidad Nacional Autónoma de México) por su valiosa contribución.

La elaboración del documento contó con valiosos aportes y recomendaciones de expertas y expertos en la temática, a través de una mesa de trabajo en la cual participaron: Banamex, Centro de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos en México, Comisión Económica para América Latina y el Caribe, Eli Lilly, Equidad y Género, Fundación Manpower, Instituto Nacional de Estadística y Geografía y la Secretaría de Economía.

De manera especial reconocemos y valoramos el respaldo al proyecto de Magdy Martínez-Solimán y Arnaud Peral, del PNUD México. En este organismo agradecemos también la colaboración de Claudia Guillén.

Nuestro sincero agradecimiento a todas las personas e instituciones que de una u otra manera participaron en la elaboración de este documento. El resultado final es responsabilidad del equipo coordinador.



Índice

Introducción	1
Capítulo I	3
Competitividad, género y sociedades del conocimiento	4
Capítulo II	7
México en el contexto internacional	8
Sociedades del conocimiento, mujeres y educación superior	13
Subrepresentación de las mujeres y la crisis de las ciencias	17
Las mujeres y la brecha tecnológica	21
Rutas para cerrar brechas	24
Sociedades del conocimiento, mujeres y mercado laboral	25
El mercado laboral formal	25
Mujeres en el sector público	25
Mujeres en el sector privado	30
El mercado laboral informal	32
Costos de incluir a las mujeres en los ámbitos formales de producción	33
Trabajo reproductivo, prestaciones e informalidad	35
Igualdad de género en el marco institucional	41
Capítulo III	45
Consideraciones finales	46
Capítulo IV	49
Conclusiones	50
Fuentes consultadas	53

Índice de tablas

Tabla 1:	Áreas de Oportunidad para México de acuerdo al informe sobre Competitividad Global 2009 – 2010	9
Tabla 2:	Comparativo del conocimiento, competitividad, desarrollo humano, desarrollo humano relativo al género, empoderamiento y equidad de género.	10
Tabla 3:	Clasificación de México en el índice de Disparidad entre Géneros 2009 por subíndice	11
Tabla 4:	Eficiencia terminal según nivel educativo, desagregado por sexo (1997 – 2004)	15
Tabla 5:	Porcentaje de mujeres y hombres según áreas de estudio	17
Tabla 6:	Congresos con mayor porcentaje de diputadas entre las 10 entidades con mayor IDH Relativo al Género	29
Tabla 7:	Índice de Potenciación de Género 2007 – 2008	30
Tabla 8:	Comparativo de licencias de maternidad y paternidad, por país 2004	37
Tabla 9:	Estado de la ratificación de Convenios relativos a maternidad y responsabilidades familiares de la OIT de los países de América Latina y el Caribe	38

Índice de gráficas

Gráfica 1:	Porcentaje de estudiantes por nivel de rendimiento en ciencias	14
Gráfica 2:	Tasa de matriculación en educación terciaria 2007	16
Gráfica 3:	Población en las áreas de estudio de posgrado 2006 – 2007	18
Gráfica 4:	Población femenina y masculina en el Sistema Nacional de Investigadores 1991 – 2008	19
Gráfica 5:	Promedios obtenidos por estudiantes de licenciatura hombres y mujeres en la generación 1997 – 2001 en diversas carreras, UNAM	20
Gráfica 6:	Personas con acceso a Internet en el mundo	22
Gráfica 7:	Patentes otorgadas por el IMPI 2001 – 2007	23
Gráfica 8:	Mujeres en el sector público	26
Gráfica 8a:	Proporción de embajadores y embajadoras de México	27
Gráfica 8b:	Integración por Género del Senado de la República LXI Legislatura	27
Gráfica 8c:	Integración por género de la Cámara de Diputados de la República LXI Legislatura	28
Gráfica 8d:	Integración por género de la Cámara de Diputados y Senadores de la República LXI Legislatura	28
Gráfica 9:	Tasa de mujeres dedicadas exclusivamente al hogar en América Latina (15 años y más)	35

Índice de recuadros

Recuadro 1:	Competitividad	4
Recuadro 2:	Sociedades del conocimiento	5
Recuadro 3:	Género	6
Recuadro 4:	Factores de competitividad	8
Recuadro 5:	Objetivos estratégicos del Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008 – 2012	42
Recuadro 6:	Instrumentos internacionales en materia de derechos humanos y no discriminación adoptados por México	43

Acrónimos

ANUIES	Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior
APF	Administración Pública Federal
CANACINTRA	Cámara Nacional de la Industria de Transformación
CEDAW	Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer
CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
CONACYT	Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología
CONAPO	Consejo Nacional de Población
ENLACE	Evaluación Nacional de Logros Académicos en Centros Escolares
ENUT	Encuesta Nacional del Uso del Tiempo
ICG	Índice de Competitividad Global
GCR	Global Competitiveness Report
GED	Género en el Desarrollo
IDG	Índice de Desarrollo relativo al Género
IDH	Índice de Desarrollo Humano
IEG	Índice de Equidad de Género
IMCO	Instituto Mexicano de la Competitividad
IMPI	Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial
IMSS	Instituto Mexicano del Seguro Social
INEGI	Instituto Nacional de Estadística y Geografía
INMUJERES	Instituto Nacional de las Mujeres
IPG	Índice de Potenciación de Género
ISSSTE	Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado
IEC	Índice de Economía del Conocimiento
LEADER	Liaison Entre Actions de Développement de l'Économie Rurale
LGAMVIV	Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia
LGIMH	Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres
MED	Mujeres en el Desarrollo
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos
PEA	Población Económicamente Activa
PIB	Producto Interno Bruto
PISA	Programa para la Evaluación Internacional de Alumnos
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
PROIGUALDAD	Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres
SNI	Sistema Nacional de Investigadores
UNAM	Universidad Nacional Autónoma de México
UNCTAD	Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo
UNESCO	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura
UNIFEM	Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer



Introducción

Como sabemos por una larga e indiscutible experiencia, la inversión en las mujeres y las niñas tiene un efecto multiplicador sobre la productividad y el crecimiento económico sostenido.

EL PROGRAMA de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) busca crear espacios de discusión, análisis y propuestas entre los distintos órdenes de gobierno, el sector privado y la sociedad civil, con el objeto de hacer recomendaciones de política pública que lleven a un mayor nivel de desarrollo humano en México.

En este sentido, el PNUD México convocó en junio de 2007 a la conferencia internacional *Gobernabilidad y Competitividad en América Latina* para discutir los principales desafíos de la gobernabilidad democrática y la competitividad en la región y elaborar propuestas que permitieran responder a los retos que se derivan de las condiciones internacionales y nacionales.¹

El debate dejó entrever la necesidad de que México avance hacia una sociedad del conocimiento en la cual se invierta en educación, investigación y tecnología. En dicho foro se sostuvo que el país debería trazar una ruta hacia este tipo de sociedades como el camino para que toda la población tenga igualdad de oportunidades en la educación y el campo laboral, para obtener mayores niveles de desarrollo humano.

En julio de 2009, el PNUD México realizó una actualización del documento *Indicadores de Desarrollo Humano y Género en México*. Los resultados de los Índices de Desarrollo Relativo al Género (IDG) y de Potenciación de Género (IPG) presentados permiten realizar comparaciones sobre el avance en los

niveles de desarrollo humano en cada entidad y municipio del país, y ponen particular énfasis en las diferencias encontradas entre los resultados para hombres y mujeres en lo que a oportunidades para el desarrollo humano se refiere.

Como primer acercamiento, estos índices revelan que en todas las entidades federativas, y más importante aún, en todos los municipios de México, los niveles de desarrollo humano se reducen cuando en su cálculo se consideran las desigualdades de género. Sin embargo, de 2000 a 2005 ésta pérdida se redujo en la mayoría de los Estados, con la excepción de Hidalgo, Chiapas y Chihuahua, en donde se observan incrementos (PNUD: 2009, 7).

Basándose en la propuesta de sociedades del conocimiento como un marco de desarrollo para la competitividad y los índices de género desarrollados por el PNUD, esta publicación privilegia la descripción y el análisis de las condiciones en las cuales mujeres y hombres de México enfrentan el reto de la competitividad. Este esfuerzo por generar un marco analítico, más que producir conclusiones definitivas, permite arribar a recomendaciones puntuales e impulsar futuras investigaciones, concibiendo una sociedad del conocimiento en la cual todas las personas tengan acceso a crear, recibir, compartir y utilizar la información y los conocimientos para el desarrollo económico, social, cultural y político.

Al ser la relación entre competitividad y género un campo de estudio novedoso y poco explorado, es preciso plantear algunas preguntas centrales: ¿las sociedades del conocimiento mejoran la calidad de vida de hombres y mujeres? ¿Significan un paso cualitativo en la consolidación del capital social para sostener la competitividad nacional? ¿Cuáles son las barreras que, aún en las sociedades que crecen rápidamente hacia las sociedades del conocimiento, impiden un acceso equitativo de la

1. Véase: www.ocav.org.mx/gobernabilidadparalacompetitividad

sociedad en su conjunto a condiciones de vida dignas?² Estas y otras preguntas guiaron la elaboración de la publicación.

El documento está dividido en cuatro secciones. En la primera, *Competitividad, género y sociedades del conocimiento*, se contextualizan los conceptos que servirán como ejes temáticos del análisis propuesto.

La segunda sección, *México en el contexto internacional: género, competitividad y sociedades del conocimiento*, examina algunos indicadores que permiten conocer/delinear el estado actual de las mujeres mexicanas en el contexto de las sociedades del conocimiento y la competitividad. Las mujeres, aunque constituyen más de la mitad de la población y pese al avanzado y completo entramado legal e institucional con el que cuenta México, aún enfrentan importantes obstáculos en áreas críticas para el desarrollo como son educación, trabajo e ingreso.

El análisis de diversos indicadores de desarrollo humano, competitividad y sociedades del conocimiento revela que la desigualdad de género debe ser superada para que México sea más competitivo. A pesar de la preeminencia del sexo femenino en la educación superior en general y de su mejor desempeño, se observa una menor representación de mujeres en carreras “críticas” para las sociedades del conocimiento como son las ingenierías y las tecnológicas.³ Ello indica que las nociones culturales preexistentes aún inciden en la elección del área

de estudio, lo cual se traslada al área laboral, donde las mujeres se enfrentan a discriminación en la contratación, en los salarios e incluso en su potencial para una mayor contribución al desarrollo del país.

El análisis de género permite conocer la raíz de las desigualdades entre mujeres y hombres en la educación, el trabajo y el ingreso, y conectar estas brechas con la competitividad de México y con la misma sociedad del conocimiento. Así, se cuestiona si el desarrollo de una sociedad del conocimiento conlleva automáticamente a mayor igualdad de género y se explica cómo la competitividad, entendida como un concepto restringido, por sí misma no significa una mejora de la calidad de vida de la población en general, ni de las mujeres en particular.

La agenda propuesta sobre *Consideraciones finales* que comprende la tercera parte de este trabajo, pretende profundizar la investigación sobre la relación entre la desigualdad de género, la competitividad y la posibilidad de un fortalecimiento de México como sociedad del conocimiento.

En la cuarta sección, *Conclusiones*, se plantean reflexiones orientadas a lograr mayor igualdad entre mujeres y hombres para que sirvan como herramientas para apuntalar el desarrollo de México en su conjunto.

Finalmente, el presente trabajo busca enriquecer el debate útil para la definición de políticas públicas encaminadas a una sociedad más justa.

2. Autores destacados como Pierre Bourdieu, James Coleman, Robert Putnam, John Durston y Nan Lin, cada uno con sus particularidades, apuntan al capital social como recursos de individuos y colectividades, que incluyen redes sociales, confianza, normas comunes y acciones cooperativas entre otros aspectos. Estos recursos darían lugar a oportunidades y el acceso o el control de los mismos, condicionaría la posición de cada actor en la estructura y su margen de maniobra respecto a los demás. Véase: Valdivieso, 2003.

3. Cabe mencionar que este estudio no busca demeritar la importancia de las ciencias sociales para el desarrollo. De hecho, este estudio no podría existir sin ellas.

CAPÍTULO I

COMPETITIVIDAD, GÉNERO Y SOCIEDADES
DEL CONOCIMIENTO

ACERCAMIENTO CONCEPTUAL

Competitividad, género y sociedades del conocimiento

Acercamiento conceptual

LA DESIGUALDAD de género en las sociedades del conocimiento está asociada al acceso a la educación, la salud y el trabajo que son también condiciones necesarias para elevar los niveles de competitividad de un país. La participación de las mujeres en el desarrollo no sólo es importante para aumentar los niveles de crecimiento económico, sino para que esta inclusión se logre de manera simultánea a la construcción y fortalecimiento de una sociedad del conocimiento donde todos y todas sus integrantes puedan desarrollarse en igualdad de condiciones.

Los estudios y análisis tradicionales sobre competitividad no muestran, a primera vista, una correlación evidente entre igualdad de género y competitividad; generalmente ambas esferas se han forjado como aspiraciones inconexas. La competitividad debe concebirse no sólo como un medio para mejorar las condiciones de vida –principalmente las económicas– de la población, sino como una oportunidad para asegurar el ejercicio pleno de los derechos económicos, sociales y políticos de la misma. “Ampliar el concepto de competitividad más

Recuadro 1. Competitividad

A pesar de que el término **competitividad** es cada vez más utilizado, no tiene una definición única; las organizaciones e instituciones que han debatido sobre el tema resaltan distintos elementos, de tal manera que resulta difícil lograr un consenso claro. Los indicadores generados para su medición han estado vinculados al funcionamiento de la economía y al entorno de desarrollo del sector productivo: “PIB, PIB per cápita, distribución de la renta, el nivel y estructura de las exportaciones, el nivel de las inversiones privadas y extranjeras, el nivel del gasto público, la capacidad de infraestructura de una economía y de la infraestructura de transporte y los niveles de calificación de la población” (Guillelmet, s/f: 74). Sin embargo, la competitividad de un país no puede ser entendida únicamente como el éxito en los mercados mundiales. Si bien históricamente la competitividad ha sido asociada con el comercio exterior y el desempeño económico, no tiene valor en sí misma sino solamente en la medida en que se dirige a objetivos más amplios de productividad nacional y mejoramiento de la calidad de vida de sus habitantes.

De acuerdo a Porter (1990), competitividad es la capacidad para sostener e incrementar la participación en los mercados internacionales, con una elevación paralela del nivel de vida de la población.

En su acepción generalizada, ser competitivo significa “poder soportar la competencia del mercado”; de manera que, *a priori*, se vincula a un sentido estrictamente económico. Sin embargo, es cuestionable afirmar que un país es competitivo si las condiciones sociales son deplorables y se desconoce el medio ambiente, aún cuando su producción sea óptima. Esto conduce a plantear un sentido más amplio de competitividad. Además de la capacidad de afrontar la competencia del mercado, es preciso garantizar la viabilidad medio ambiental, económica, social y cultural (D’Andrea Tyson, 1992).

De acuerdo al Grupo Consultivo sobre la Competitividad (Grupo Ciampi, 1995), es imprescindible tomar en cuenta la productividad, la eficiencia y la rentabilidad, pero éstos factores adquieren sentido sólo cuando sirven para alcanzar mejores niveles de vida.

Finalmente, sostener la competitividad social como la generación de bienestar en los hogares de determinadas áreas geográficas debe ser el fin último de las estrategias de competitividad (PNUD : 2007 a). Si bien la competitividad social es difícil de medir, el impacto de ésta en la evolución de un país o una región es innegable y en algunos casos, en efecto, la ausencia de competitividad social es un obstáculo a todo proceso de desarrollo económico (Leader: 2000).

allá de la eficiencia económica y las estrategias de ventajas competitivas implica revisar sus criterios y términos de valoración. Es decir, que además de la rentabilidad privada, al considerar en el juego “externalidades” como los beneficios sociales de las actividades productivas, es posible utilizar la noción de “competitividad social como expresión de una economía de eficiencia que dé cuenta cabal de las retribuciones que ésta tiene para el conjunto social” (Echeverri, s/f: 2).

formas en que estaban insertas en los modelos ya existentes. Especialmente, se referían al trabajo reproductivo, y al énfasis de los modelos de desarrollo en el trabajo “productivo” y el empleo, lo cual generaba una imagen de exclusión de las mujeres (Jackson, 1999: 129).

Una visión más incluyente, la corriente de “Género en el Desarrollo” (GED), intenta llegar a una postura más equitativa tomando en cuenta las diferencias sexuales como construcciones sociales y, por

Recuadro 2. Sociedades del conocimiento

Las sociedades del conocimiento requieren del empoderamiento social que abarca pluralidad, inclusión, solidaridad y participación” (UNESCO, 2005: 27). En los últimos años, el énfasis se ha trasladado de las sociedades de la información hacia sociedades del conocimiento basadas en el mayor número de personas que utilizan el conocimiento en lugar de la tecnología.

De esta forma, avanzar hacia las sociedades del conocimiento por medio del fortalecimiento de una economía basada en el conocimiento supone definir estrategias, encontrar instrumentos y articular políticas que ayuden a transformar el conocimiento en riqueza. A medida que el conocimiento, la innovación y la tecnología se convierten en factores más determinantes para la competitividad, potenciar las capacidades

existentes para transformar el conocimiento en riqueza puede ser la diferencia entre desarrollo y pobreza (Fundación Este País, 2008). Así, se puede identificar que existen ciertas dimensiones claves para el desarrollo de una sociedad del conocimiento como son la educación, un sistema de innovación y tecnologías de la información y las comunicaciones.

Las sociedades del conocimiento no se refieren exclusivamente al conocimiento científico y tecnológico característico de las sociedades industrializadas. Este concepto reconoce la diversidad cultural y el conocimiento local y tradicional como un puntal, de tal forma que se valore el aporte del conocimiento local para el desarrollo económico y social.

En la década de los setenta la literatura sobre las “Mujeres en el Desarrollo” (MED) hacía énfasis en la necesidad de integrar a las mujeres a los procesos de desarrollo (esta concepción era resumida en un tipo de receta “Add women and stir” o “Añadir mujeres y revolver”). Las principales críticas a esta corriente apuntaron que las mujeres no necesariamente están excluidas del desarrollo; más bien, se criticaba las

lo tanto, sujetas a cambio. GED adquiere un rasgo más incluyente y neutral para incorporar las desigualdades entre hombres y mujeres en el desarrollo, adicionando enfoques de empoderamiento y transversalización. También critica la visión de MED sobre la exclusión de las mujeres y la solución de integrarlas, a través del empleo, para corregir esta situación (Tepichín, 2005).

El género más que una variable a ser medida, es un conjunto de relaciones sociales que organizan los patrones productivos, económicos, políticos y sociales.

Esta reflexión es relevante ya que el análisis del contexto actual necesariamente implica una revisión de las deficiencias estructurales en el desarrollo humano de la población mexicana. Es decir, no se propone incluir de forma simplista a las mujeres en los procesos productivos –siempre han estado–; es necesario realizar un análisis sobre dónde se encuentran insertas y las relaciones de poder que afectan la subordinación que muchas mujeres experimentan.

En este sentido, la igualdad de género es una condición necesaria para transitar hacia una economía y una sociedad basadas en el conocimiento. Las brechas de género en el acceso al desempeño económico, al marco institucional, a la educación, al trabajo remunerado y a las tecnologías de la información limitan las posibilidades del desarrollo.

Recuadro 3. Género

“El género, como categoría social... surgió para explicar las desigualdades entre hombres y mujeres, poniendo el énfasis en la noción de multiplicidad de identidades. Lo femenino y lo masculino se conforman a partir de una relación mutua, cultural e histórica” (Gamba, 2007:119). Es decir, es una categoría que está en constante definición pues expresa la construcción social de las relaciones entre hombres y mujeres, que responde a un contexto histórico y cultural. Así, “establecidos como conjunto objetivo de referencias, los conceptos de género estructuran la percepción y la organización, concreta y simbólica, de toda la vida social” (Scott, 1986: 289).

Género es un concepto relacional en el que están implicados los vínculos entre hombres y mujeres; de tal manera que asumir al género como la inclusión de las mujeres en la economía es una forma parcial de acercarse a la competitividad y de limitar su comprensión. En esta medida, es preciso incorporar un análisis político de las relaciones de género a través del cual se evidencien las relaciones de poder entre los sujetos

y cómo éstas encuentran su sustento material en la economía. En otras palabras, es necesario desentrañar las percepciones sociales sobre las funciones y roles de hombres y mujeres en la economía –en los espacios públicos y privados– y cómo éstas van delineando y a su vez están trazadas a partir de contextos sociales y culturales específicos.

Los procesos productivos y la competitividad en sí mismos están atravesados por un ordenamiento de género que requiere herramientas teóricas y analíticas más allá de categorías dicotómicas de sexo –hombre/mujer–, por lo que es necesario incorporar una perspectiva relacional impresa de valoraciones y representaciones culturales que estructuran el poder en las relaciones humanas (Donato et. al., 2006). Es decir, más que una categoría fija o biológica, el género es un eje dinámico: las prácticas genéricas cambian en la medida en que los seres humanos cooperan o resisten entre sí, con su pasado y con las cambiantes estructuras económicas, políticas y sociales (Hondagneu-Sotelo, 1994, Mahler y Pessar, 2001).

CAPÍTULO II

MÉXICO EN EL CONTEXTO INTERNACIONAL

México en el contexto internacional

México es la segunda economía más grande de la región, y es el segundo destino de la inversión extranjera directa en América Latina y el Caribe.

MÉXICO ES la segunda economía más grande de la región, superada sólo por Brasil, y es el segundo destino de la inversión extranjera directa en América Latina y el Caribe, dada su única y privilegiada posición geográfica, fungiendo como puente entre América Latina y América del Norte (UNCTAD, 2007).

El Índice de Competitividad 2009 elaborado por el Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO) ubica a México en el lugar 32 de 48 países, por debajo de Chile y Brasil y superando a Perú, India y Turquía. México se ubicó en la peor posición competitiva del período 2001–2007. De los 10 indicadores utilizados para este índice, México sólo incrementó su puntaje en uno: sociedad incluyente, preparada y sana, y cayó en 9 de los 10 subíndices.

De acuerdo a este índice, México era el tercer país más competitivo de América Latina en 2004; en el 2007 es el quinto, superado por Chile, Costa Rica, Brasil y Panamá.

El Informe sobre Competitividad Global (GCR por sus siglas en inglés) 2009-2010 establece las áreas de oportunidad para México que se enumeran en la Tabla 1.

Recuadro 4. Factores de competitividad

Los 10 factores de competitividad de acuerdo con el IMCO:

1. Sectores económicos con potencial
2. Relaciones internacionales benignas
3. Gobiernos eficientes y eficaces
4. Sectores precursores de clase mundial
5. Mercados de factores eficientes
6. Sistema político estable y funcional
7. Macroeconomía estable
8. Sociedad incluyente, preparada y sana
9. Manejo sustentable del medio ambiente
10. Sistema de derecho confiable y objetivo

Fuente: www.imco.org.mx

Tabla 1. Áreas de Oportunidad para México de acuerdo con el Informe sobre Competitividad Global 2009-2010

ÁREAS DE OPORTUNIDAD PARA MÉXICO DE ACUERDO CON EL INFORME SOBRE COMPETITIVIDAD GLOBAL 2009-2010	LUGAR QUE OCUPA EN LA CLASIFICACIÓN (DE 133 PAÍSES)
Ineficiencia de instituciones públicas	101
Rigidez del mercado laboral: Regulación excesiva, impuestos salariales altos, altas contribuciones sociales	115
Insuficiente mercado de bienes	90
Sistema de educación superior	74
Sistema de educación superior para entrenar a científicos/as e ingenieros/as	94
Creación de un ambiente propicio para la adopción de nuevas tecnologías	71
Generación de nuevas tecnologías	78

Fuente: Elaboración propia con base en el Informe sobre Competitividad Global 2009 – 2010 del Foro Económico Mundial.

Entre las variables consideradas para cada país, México obtuvo, dentro de los 12 pilares para la competitividad, las evaluaciones más bajas en 4 de ellos como son: instituciones, educación superior y capacitación, eficiencia del mercado laboral e innovación. Esto hizo que ocupara el lugar 62 de 133 países, cayendo 8 posiciones con respecto al año anterior.⁴ Comparte calificaciones similares con países miembros de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) como Turquía, y es superado por economías emergentes como República de Corea y otras naciones como Polonia, Hungría, Portugal y República Checa.

Al llevar a cabo un análisis de género en los rubros analizados, como instituciones, educación superior y capacitación, eficiencia del mercado laboral e innovación, se evidencia que la desigualdad entre mujeres y hombres es uno de los principales obstáculos para una mayor competitividad y la consolidación de una sociedad del conocimiento en México. Es importante considerar que la desigualdad está íntimamente relacionada con otras variables como etnia, edad, religión y clase social, donde el género se convierte en una variable transversal que atraviesa a todas las demás.

4. Es importante resaltar que si bien cada uno de los pilares en sí mismos son importantes para aumentar la competitividad de un país, es necesaria la interrelación entre ellos. Así, la innovación no es muy probable si no existen instituciones que garanticen los derechos de propiedad intelectual, si la educación no es de calidad y si el mercado es ineficiente. (The Global Competitiveness Report 2009 – 2010: 7, World Economic Forum)

México se encuentra en el lugar 114 de 133 países en cuanto a la participación de las mujeres en la fuerza laboral. Así, el país se ubica entre las naciones latinoamericanas con menor participación femenina.

Asimismo, de acuerdo con el Reporte Global de Competitividad (por sus siglas en inglés GCR) 2009-2010, México se encuentra en el lugar 114 de 133 países en cuanto a la participación de las mujeres en la fuerza laboral. Así, el país se ubica entre las naciones latinoamericanas con menor participación femenina. Asimismo, México comparte los últimos lugares con naciones como la India, Bahréin, Túnez, Turquía, Libia, Marruecos, Siria, Paquistán, Arabia Saudita, Jordania y Egipto. Sorprendentemente, naciones con niveles situados en la etapa más baja de desarrollo económico, como Mozambique, Ghana, Burundi, Tanzania y Chad se posiciona entre los pri-

meros 10 lugares con mayor igualdad laboral entre hombres y mujeres.

La Tabla 2 compara el lugar que ocupan algunas economías en el Índice sobre Economía del Conocimiento (IEC), sistematizado por el Banco Mundial, el Índice de Competitividad Global (ICG), desarrollado por el Foro Económico Mundial, el Índice de Desarrollo Humano (IDH), el Índice de Desarrollo Humano relativo al Género (IDG) y el Índice de Potenciación de Género (IPG), del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo y el Índice de Equidad de Género (IEG), elaborado por la organización Social Watch.

Tabla 2. Comparativo del conocimiento, competitividad, desarrollo humano, desarrollo humano relativo al género, empoderamiento y equidad de género.

PAÍS	LUGAR EN EL IEC 2007 (140 PAÍSES)	LUGAR EN EL ICG 2009 - 2010	LUGAR EN EL IDH 2009 (182 PAÍSES Y TERRITORIOS)	LUGAR EN EL IPG 2009 (109 PAÍSES Y TERRITORIOS)	LUGAR EN EL IDG 2009 (155 PAÍSES Y TERRITORIOS)
México	59	60	53	39	48
Hong Kong, China	21	11	24	n.d.	22
España	24	33	15	11	9
República de Corea	27	19	26	61	25
Grecia	34	71	25	28	21
Chile	39	30	44	75	41
Malasia	40	24	66	68	58
Turquía	53	61	79	101	70
India	101	49	134	n.d.	114

Fuente: Elaboración propia con base en el Knowledge Economy Index IEC, Gender Competitiveness Index ICG, Índice de Desarrollo Humano IDH, Índice de Desarrollo Humano Relativo al Género IDG, Índice de Potenciación de Género IPG y Índice de Equidad de Género IEG.

Como se puede notar en la Tabla 2, a pesar de que México obtiene lugares muy por debajo de la mayoría de los restantes países emergentes en el Índice sobre Economía del Conocimiento (IEC) y el Índice de Competitividad Global (ICG), en materia del IDH y IDG lo superan todos los países excepto Malasia, Turquía e India; en el IPG, México es solo superado por España y Grecia, aunque de acuerdo con el Índice de Equidad de Género (IEG) México ocupa una posición similar a la de Chile y Grecia.⁵

Por otro lado, de acuerdo con el *Global Gender Gap Report 2009* elaborado por el Foro Económico Mundial, y que mide la disparidad entre hombres y mujeres, México se ubica en la posición 98, descendiendo 1 posición respecto al año anterior y 5 posiciones con respecto a 2007. Dicho reporte muestra que México perdió 23 posiciones con relación al índice de 2006.⁶

La Tabla 3 muestra que el subíndice en el que peor desempeño ha mostrado México es el de Parti-

cipación y Oportunidad Económica, capturado en 3 conceptos: resultados de salarios, niveles de participación y acceso a empleos altamente calificados.

A pesar de que República de Corea tienen mayores niveles de desarrollo económico y competitividad que México, como se observa en la Tabla 2, cabe preguntarse si el rol económico de las mujeres ha contribuido a su posición en esta clasificación, considerando que, de acuerdo con el IPG elaborado por el PNUD (IDH 2009), República de Corea ocupa el lugar 61 por debajo de México, que se ubica en el lugar 39. El avance en desarrollo económico y competitividad experimentado por República de Corea no se traduce en mayor equidad de género. El techo de cristal⁷ experimentado por las mujeres en el mercado laboral podría traducirse, en el largo plazo, en un techo al crecimiento económico. Este ejemplo deja para la discusión si mayor igualdad de género es un

Tabla 3. Clasificación de México en el Índice de Disparidad entre Géneros 2009 por subíndice

LUGAR EN EL ÍNDICE	PARTICIPACIÓN Y OPORTUNIDAD ECONÓMICA	NIVEL EDUCATIVO	SALUD Y SUPERVIVENCIA	PODER POLÍTICO
98	114	90	1	65

Fuente: The Global Gender Gap Report 2009. World Economic Forum.

5. A pesar de que los índices citados tienen metodologías distintas, todos apuntan hacia la misma dirección que es apuntalar la igualdad de género.

6. El organismo cita el bajo nivel de empoderamiento de las mujeres como la principal razón de este descenso. Es decir, la baja participación de las mujeres en el ámbito político, de acuerdo con esta medición.

7. “El techo de cristal es una barrera invisible en la carrera laboral de las mujeres, difícil de traspasar. Este concepto ha sido descrito por algunas estudiosas de la sociología y la economía referido al trabajo femenino, particularmente en los países anglosajones, que hacia mediados de los años 80 del siglo XX se preguntaron por qué las mujeres estaban sub representadas en los puestos más altos de todas las jerarquías ocupacionales.” (Gamba, 2007).

resultado automático de las políticas que busquen consolidar sociedades del conocimiento, y por lo tanto, mayores niveles de competitividad.

El Índice de Equidad de Género (IEG) desarrollado por *Social Watch* define y mide tres aspectos de la equidad de género: empoderamiento, actividad económica y educación. En los resultados del IEG para 2008, Alemania obtuvo el mismo valor que Ruanda. Estas cifras sugieren que el nivel de desarrollo económico de un país no necesariamente incide en las brechas de género. Otros resultados similares incluyen Australia y Filipinas; Estados Unidos de América y Uruguay; Irlanda y Trinidad y Tobago; República Dominicana y Singapur.⁷

Si bien estas cifras no revelan, a primera vista, la complejidad del vínculo entre sociedades del conocimiento, competitividad y desigualdad de género, dejan entrever que efectivamente existe una relación. Podría afirmarse que un alto nivel de competitividad o de sociedad del conocimiento no necesariamente se traduce en igualdad de género, reflejada en las mediciones del IPG. De ahí la necesidad de analizar desde una perspectiva de género las variables que componen estos índices y el efecto que tienen en el desarrollo y la competitividad.

7. Véase www.socialwatch.org/en/avancesyRetrocesos/IEG_2008/index.htm

Las mujeres representan más de la mitad de la población mexicana; pero no son la mitad de la población estudiantil, ni ocupan la mitad de los cargos de toma de decisiones, ni tampoco son la mitad de la Población Económicamente Activa (PEA), y menos aún ocupan el cincuenta por ciento de las curules en el Congreso.

SEGÚN CIFRAS del Consejo Nacional de Población (CONAPO), en 2009 la población en México es de 107,550,697: 50.86% mujeres y 49.14% hombres. La distribución por edad muestra que la mayor parte de la población se encuentra entre los 15 y 65 años (64.2%). Las tendencias señaladas por el CONAPO (2000) estiman que para el año 2020 el porcentaje de personas menores de 15 años decrecerá hasta alcanzar alrededor del 21.2% del total de habitantes; las personas de 15 a 59 años representarán el 66.1% y personas adultas mayores (de 60 años y más) comprenderán el 12.7% del total de la población. La esperanza de vida es más alta para las mujeres; según el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) en 2006, 71.8 años para los hombres y 77.2 años para las mujeres.

En este escenario, la trayectoria a mediano y largo plazo muestra que la cantidad de personas adultas mayores se incrementará, por lo que se generará un aumento importante en la demanda de servicios básicos de salud, alimentación y vivienda acompañado de una fuerte demanda por el pago de pensiones y jubilaciones. De acuerdo a esta proyección en el rango de edad de 60 años y más, la población femenina superará a la población masculina, por lo que el acceso de las mujeres a la seguridad social es un tema pendiente en la agenda pública. Cabe anotar que esta estimación incluye a aquellas mujeres que no han trabajado en empleos remunerados o que han trabajado en el sector informal.

De acuerdo a INEGI y CONAPO (2006) las mujeres representan el 51.2% y los hombres el 48.8% de po-

blación en edad productiva, por lo que las condiciones de desigualdad entre mujeres y hombres en el acceso al mercado laboral formal, entre otros, reducen las posibilidades de fortalecer la capacidad productiva del país y el mantenimiento del sistema de pensiones.

En las estimaciones del CONAPO en el año 2009 se estableció que el número de hogares mexicanos ascendió a 27,513,560: 21.5 millones son encabezados por un hombre y 6.5 millones por una mujer. Esto significa que alrededor del 23.5% de los hogares cuenta con jefatura femenina.

Sociedades del conocimiento, mujeres y educación superior

EN UNA SOCIEDAD del conocimiento, la educación de calidad y la capacitación de la población son condiciones necesarias para la generación y diseminación del conocimiento, siendo la alfabetización y educación secundaria elementos necesarios pero no suficientes. En este contexto, la educación terciaria es el eje de la economía basada en el conocimiento. Si este panorama se analiza desde una perspectiva de género, surgen interrogantes en torno a la calidad y consistencia de los indicadores educativos. Invita a cuestionar si los sistemas de evaluación y las cifras que están desagregadas por sexo realmente visibilizan la compleja realidad educativa en los diferentes contextos nacionales.

Las estadísticas disponibles en materia de educación contemplan únicamente la población escolar de nuevo ingreso y se carece de datos a nivel nacional sobre absorción, retención, deserción y cohorte generacional (Tronco, 2008).⁸

En comparación con otros países miembros de la OCDE, México se encuentra en los últimos lugares de las mediciones críticas para la construcción de las sociedades del conocimiento. Según los resultados de las pruebas del Programa para la Evaluación Inter-

8. Absorción es la relación porcentual entre el nuevo ingreso a primer grado de un nivel educativo, en un ciclo escolar dado, y el egreso del último grado del nivel educativo inmediato inferior del ciclo escolar pasado. La retención es la relación entre la cantidad de alumnos/as que se mantienen matriculados/as en el transcurso de un tiempo dado, y la matrícula inicial más las altas. Deserción es el abandono temporal o definitivo de los estudios formales.

nacional de Alumnos (PISA, por sus siglas en inglés) 2006, México ocupó el último lugar en ciencias, competencias lectoras y de matemáticas entre los 30 países evaluados miembros de dicho organismo.

Aún cuando la inversión del gobierno de México en educación por estudiante está por encima de la media de los países de la OCDE (6.4 % y 5.8 % como porcentaje del PIB), los resultados de las pruebas sugieren que la calidad de la educación en México no guarda relación con el gasto público en este rubro.

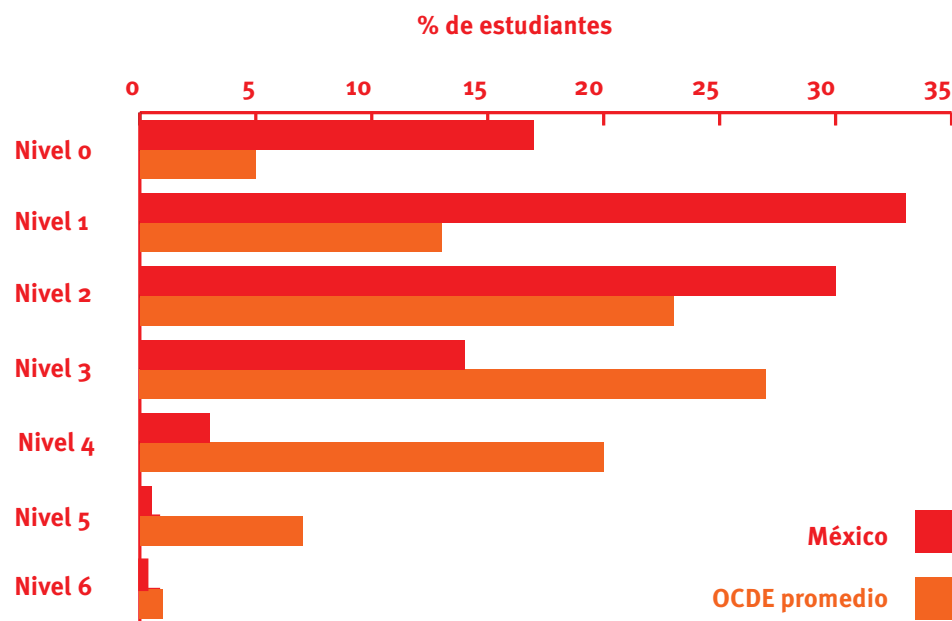
La Evaluación Nacional de Logros Académicos en Centros Escolares 2008 (prueba ENLACE), alerta sobre la gravedad de la situación: 72.3% (5 millones 862 mil estudiantes) de la población estudiantil de primaria tuvo un desempeño de “insuficiente a elemental” en matemáticas, mientras que en español esa misma calificación fue alcanzada por el 69.5% (5.6 millones).

En el caso de secundaria, 84.3% de las y los estudiantes (680 mil) obtuvieron calificación “insuficiente y elemental” en matemáticas; al mismo tiempo, 45% tuvieron un desempeño insuficiente en español.

Más de 650 mil alumnos de bachillerato, 81.2% del total, se hallan en los niveles insuficiente y elemental en habilidades matemáticas –lo que significa que sólo saben resolver operaciones básicas, como sumar y restar–, mientras unos 408 mil, 50.1%, también se ubican en esos niveles, que son los más bajos, en comprensión lectora, de acuerdo con los resultados de la Evaluación Nacional de Logro Académico en Centros Escolares (ENLACE) para el nivel medio superior.

Así, mientras en 2008 había 12.4% de jóvenes en el nivel insuficiente, este año el porcentaje ascendió a 17, en tanto que el de estudiantes en el nivel elemental bajó de 35.3 a 33.1, lo cual significa que dichos alumnos sólo saben realizar inferencias sencillas que se encuentran explícitas en los textos.

Gráfica 1. Porcentaje de estudiantes por nivel de rendimiento en ciencias



Fuente: Elaboración propia con base en datos de la OCDE, 2006.

Los indicadores de educación muestran que las mujeres tienen una eficiencia terminal mayor que los hombres en la primaria, secundaria, profesional técnico y bachillerato (INEGI, 2007). Durante el periodo 1996-2006, el porcentaje de eficiencia terminal en todos los niveles fue mayor para la población femenina respecto de la masculina (véase Tabla 4).

Asimismo, las mujeres forman parte importante de la Población Económicamente Activa⁹ (aproximadamente el 42%), pero no tienen la misma participación en los empleos formales ni cuentan con

paridad salarial, ni con representación en los espacios de toma de decisión.¹⁰

A pesar de que las mujeres constituyen el 12.7% de la población con algún grado aprobado de estudios superiores, solo el 42.6% de estas mujeres con estudios superiores forma parte del mercado laboral formal (INEGI, 2005).

Adicionalmente, aunque a nivel de educación terciaria la brecha de género se revierte (es decir, hay más mujeres graduadas que hombres), el porcentaje de graduadas/os en general es muy bajo: 37% para los hombres y 44% para las mujeres (Fundación Este País, 2008).

Tabla 4. Eficiencia terminal según nivel educativo, desagregado por sexo (1996 - 2006)

NIVEL EDUCATIVO	% MUJERES	% HOMBRES
Primaria (seis años)	89.2%	87.2%
Secundaria (tres años)	81.9%	73.1%
Profesional técnico	49%	41.1%
Bachillerato	65.2%	54.2%

Fuente: Elaboración propia con base en cifras del INEGI.

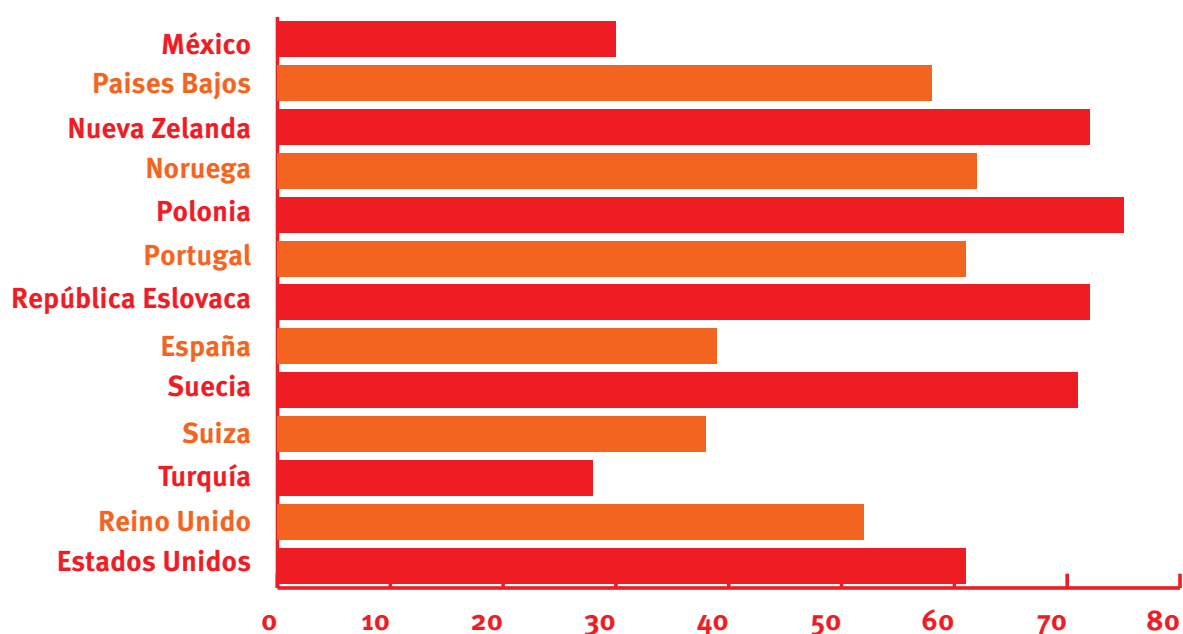
9. La Población Económicamente Activa corresponde a cierto universo de población delimitado de personas que son capaces de trabajar y desean hacerlo. La definición de este subconjunto varía de acuerdo a la legislación o convención de cada país o región económica con relación a su información demográfica particular y características sociales propias. Podemos considerar generalmente que la edad más baja del rango está alrededor de los 12 a 15 años, y la más alta se encuentra entre los 60 y 70 años. En México esta población comprende desde los 15 a los 64 años de edad.

10. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, Secretaría de Trabajo y Previsión Social-INEGI, 1er trimestre 2008.

Como lo muestra la gráfica a continuación, México cuenta con el porcentaje más bajo de los países miembros de la OCDE en términos de la tasa de matriculación en educación terciaria:

dad del conocimiento. A pesar de los esfuerzos por vincular la educación superior con el mercado laboral, los alcances de dichas políticas están por verse.¹¹ Adicionalmente, es importante promover la partici-

Gráfica 2. Tasa de matriculación en educación terciaria 2007



Fuente: Elaboración propia con base en *Education at a Glance*, 2009, OCDE.

El IMCO (2008) sugiere que existe una baja correlación entre las carreras que la mayoría de los y las jóvenes cursan como educación superior en México y las necesidades de los sectores productivos. Este problema afecta tanto la posibilidad de que quienes se gradúen encuentren empleo, así como la de que los sectores productivos reciban conocimientos que los hagan evolucionar hacia actividades más avanzadas, del tipo de los que se encuentran en una socie-

pación de las y los empresarios y representantes de la industria en el quehacer de políticas públicas de educación superior (OCDE, 2008).

La significativa presencia de las mujeres en la educación superior contrasta con su limitada participación en áreas clave para el desarrollo de una sociedad del conocimiento como son las ciencias y la tecnología. Esto tiene efectos inmediatos en el ámbito de la competitividad.

11. Cabe resaltar la creación de la plataforma virtual del Observatorio Laboral (www.observatoriolaboral.gob.mx).

Subrepresentación de las mujeres y la crisis de las ciencias

DE ACUERDO con la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), uno de los principales obstáculos para la consolidación de las sociedades del conocimiento es la crisis en la ciencia. En varios países industrializados, el número de estudiantes de las llamadas ciencias duras está en decremento, así como el número de estudiantes dedicados a la investigación en estas áreas. Esta crisis puede explicarse, en parte, por la sub representación de las mujeres, "...la crisis en la educación de las ciencias tiene que entenderse también como una expresión de la desigualdad de género. Es claro que la ciencia sufre de una "sub-feminización", una situación agravada

aun más por el *techo de cristal* que afecta a puestos con responsabilidad –un problema común, pero particularmente importante en las ciencias" (UNESCO, 2005, p. 128).

De acuerdo con cifras del INEGI (2006), las tres áreas de estudio en las que más mujeres se inscriben en educación superior son las ciencias sociales y administrativas, educación y humanidades, y ciencias de la salud. Como apunta la UNESCO, la ciencia y la tecnología juegan un rol cada vez más importante en la vida cotidiana y el debate público. La diseminación de una genuina cultura científica es esencial para una gobernabilidad sostenible, "A menos que dicha cultura se vuelva general, inevita-

Tabla 5. Porcentaje de mujeres y hombres según áreas de estudio

ÁREA DE ESTUDIO Y CARRERA	2004		
	Total	Hombres %	Mujeres %
Educación y humanidades	102,087	33.1	66.9
Ciencias de la salud	174,230	37.2	62.8
Ciencias sociales y administrativas	929,797	41.9	58.1
Ciencias naturales y exactas	36,774	51.1	48.9
Ingeniería y tecnología	654,580	69	31
Ciencias agropecuarias	42,740	69.5	30.5
Total	1,940,208	50.9	49.1

Fuente: Elaboración propia con base en cifras de ANUIES. Anuario Estadístico. Población escolar de licenciatura en universidades e institutos tecnológicos (varios años), México, D.F.

blemente existirán mayores disparidades e inequidades entre los individuos, géneros, generaciones, grupos sociales y naciones de acuerdo a su dotación de conocimiento científico” (UNESCO, 2005: 129). Todos estos campos, especialmente el de ingeniería y tecnología, son considerados básicos en la consolidación de una sociedad del conocimiento.

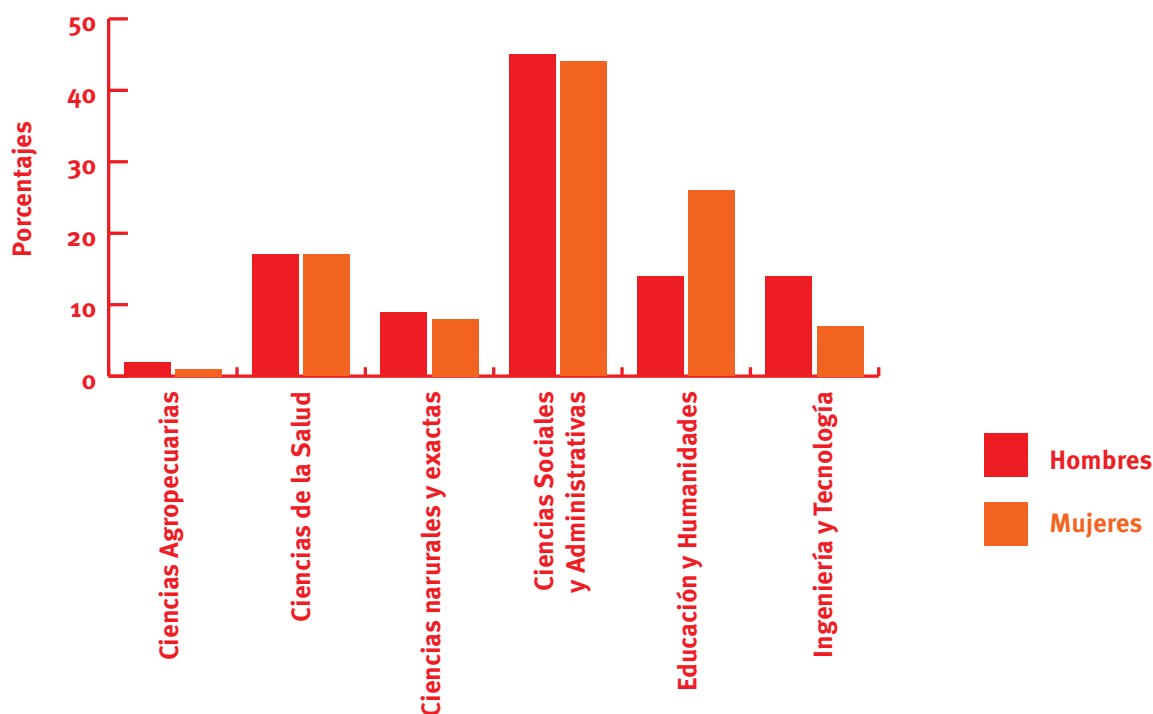
Las cifras presentadas en la Tabla 5 reflejan que en términos porcentuales las áreas de estudio con más mujeres son educación y humanidades, ciencias de la salud, ciencias sociales y administrativas. En el área de ingeniería y tecnología las mujeres constituyen sólo el 31% de la matrícula.

Las cifras presentadas anteriormente revelan que si bien existe paridad de género en la educación superior, ésta es relativa. La subrepresentación de las mujeres en las áreas de estudio como la ingeniería y la tecnología se puede explicar, en parte, por los prejuicios socio culturales preexistentes. Es decir, se asume que las mujeres no tienen las atribuciones “naturales” requeridas para estas carreras (capacidad de abstracción, racionalidad y otras). Adicionalmente, el propio mercado laboral ha insertado distorsiones económicas que inhiben la

participación femenina, “Histórica y culturalmente, el costo de reproducción social ha recaído sobre las mujeres, lo cual ha provocado que existan normas sociales y distorsiones que impiden una adecuada y efectiva inserción laboral femenina, generando a su vez segmentación ocupacional y brechas salariales entre hombres y mujeres” (Colinas, 2008: 18).

Si se hace referencia a la incursión de las mujeres en estudios de posgrado es posible reconocer el mismo patrón. Como se observa en la Gráfica 3 una concentración de población femenina en carreras de ciencias sociales y administrativas, ciencias de la salud, educación y humanidades. Las cifras oficiales muestran que el porcentaje de mujeres involucradas en ciencias exactas, ingenierías y tecnologías sigue siendo restringido. Es importante reconocer que la participación de las mujeres en las carreras consideradas como centrales para la sociedad del conocimiento se debe incrementar. Sin embargo, es necesario también valorar aquellos espacios en los que las mujeres ya están insertas, puesto que en conjunto contribuyen de manera relevante al desarrollo integral del país.

Gráfica 3. Población en las áreas de estudio de posgrado 2006 - 2007

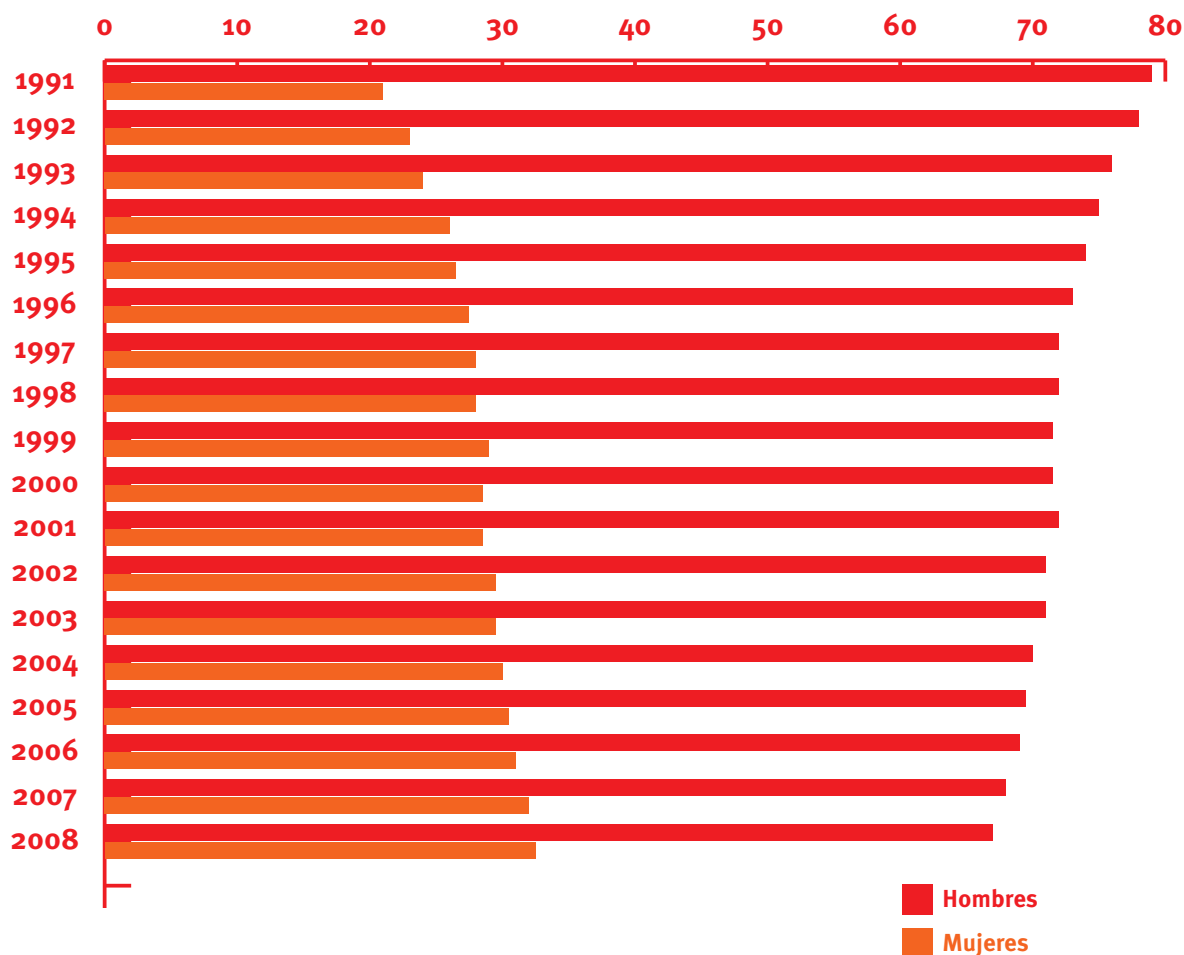


Fuente: Tronco, Martha Alicia, 2008

Un estudio de la población estudiantil de la UNAM a nivel licenciatura (generación 1997-2001), reveló que las mujeres consistentemente se gradúan con mejores promedios que los varones, incluso en las carreras “masculinizadas”, pero no se convierten necesariamente en investigadoras del Sistema Nacional de Investigadores (SNI).

Las sociedades del conocimiento requieren de un sistema de innovación dinámico, el cual debe basarse en un consolidado grupo de investigadores/as que se renueven en el tiempo. Este es un reto en términos de lograr mayor igualdad de género. Como se observa en la Gráfica 4, existe una brecha significativa de género en el Sistema Nacional de Investigadores (SNI). En un periodo de 17 años, el porcentaje de mujeres ha crecido únicamente en un 11% (CONACYT, 2007).

Gráfica 4. Población femenina y masculina en el Sistema Nacional de Investigadores 1991 - 2008



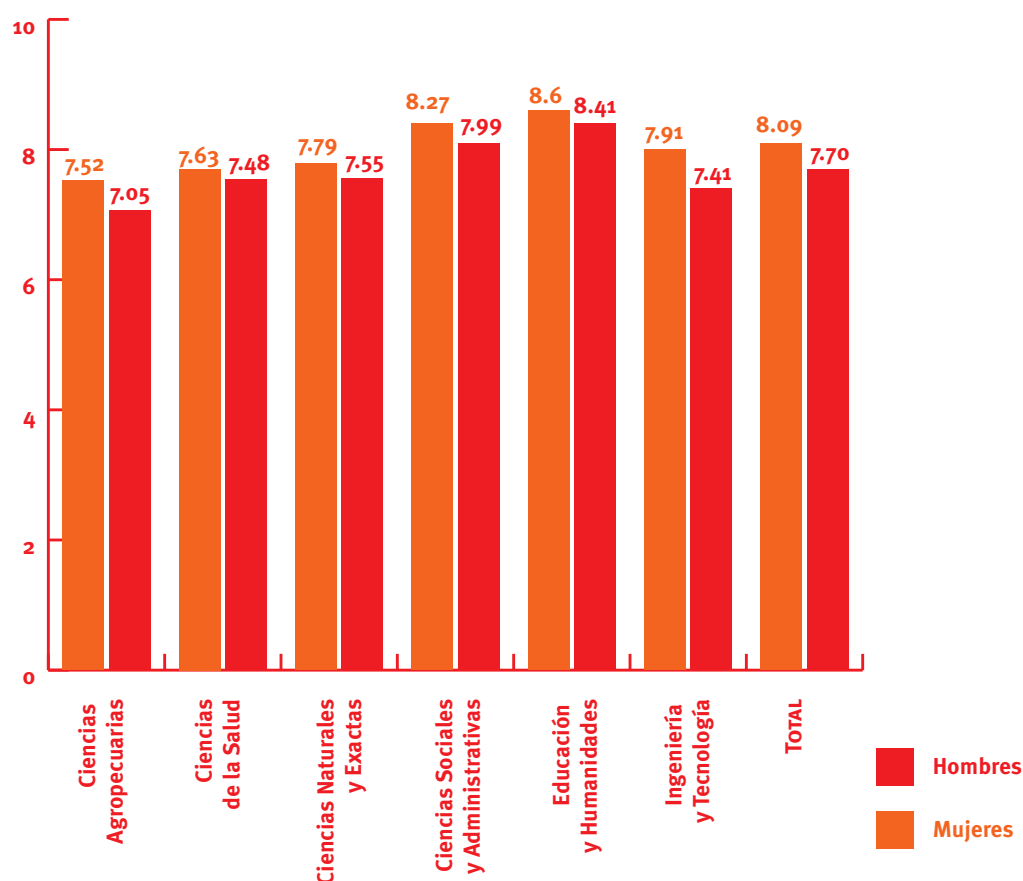
Fuente: Elaboración propia con datos publicados en el SNI, 2007

El SNI aún no cuenta con cifras desagregadas por sexo y nivel de investigador/a, por lo que es imposible evaluar la brecha en los mayores niveles de investigación, concretamente el nivel III.¹² Sin embargo, de una proyección de los datos obtenidos para el año 2007, se puede inferir que la distribución por nivel de investigación es similar a la encontrada para los investigadores/as de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) que forman parte del

SNI. Según cifras de la UNAM, el personal académico en el nivel III está conformado en un 80% por hombres y 20% por mujeres.¹³

Estos datos revelan la carencia de incentivos en la formación de las mujeres en áreas prioritarias para una sociedad del conocimiento y una gran desigualdad en cuanto a las carreras estudiadas y a los incentivos en forma de acciones positivas encaminadas a que las mujeres se formen como investigadoras.

Gráfica 5. Promedios obtenidos por estudiantes de licenciatura mujeres y hombres en la generación 1997 – 2001 en diversas carreras, UNAM



Fuente: Elaboración propia con datos de Araceli Mingo, “¿Quién mordió la manzana? Sexo, origen social y desempeño en la Universidad”, FCE, 2006.

12. El SNI cuenta con tres niveles de investigadores, siendo el nivel III el más alto y el mejor remunerado.

13. Presencia de Mujeres y Hombres en la UNAM: Una Radiografía, Buquet, et. al., Programa Universitario de Estudios de Género UNAM. 2006.

Las mujeres y la brecha tecnológica

El fortalecimiento de una sociedad del conocimiento necesariamente requiere de una revaloración del conocimiento como otra forma de capital. En este sentido, el crecimiento exponencial del conocimiento tiende a producir brechas entre aquellos que tienen acceso al conocimiento y aquellos que no. Dos terceras partes de la población analfabeta mundial son mujeres (UNESCO, 2005). En los países en desarrollo, en promedio, una de cada dos mujeres no sabe leer. Esta brecha básica para acceder al conocimiento afecta severamente la capacidad de un país de actualizar el conocimiento, especialmente en áreas que se encuentran en constante cambio. Lo anterior solo se puede lograr si existe un compromiso, acompañado de políticas concretas, dirigido a reducir las disparidades entre mujeres y hombres.

En México, algunos programas sociales como Oportunidades han tenido resultados positivos en la reducción de la brecha de género en el ámbito educativo. Sin embargo, la falta de políticas integrales ha impedido que se creen vínculos entre este tipo de programas y los que promuevan el acceso de las mujeres a otros ámbitos cruciales para la competitividad y la sociedad del conocimiento.

Esta realidad obliga a reflexionar tanto sobre los incentivos que las mujeres tienen para seguir capacitándose en algunas áreas, como sobre el acceso desigual a espacios bien remunerados y de toma de decisiones. Es relevante considerar el efecto que esto tiene en la consolidación de las sociedades del conocimiento —y por ende, en la competitividad— cuando no se está utilizando eficientemente una fuente esencial de capital humano capacitado.

Si menos de la mitad de la población femenina con estudios superiores se integra al mercado laboral formal, habrá que preguntarse si por sí sola la inversión en la educación de las mujeres está logrando el efecto de igualdad deseado, o si es necesario invertir para garantizar el acceso de las mujeres al mercado laboral formal.

La evidencia empírica señala que el aumento en capital humano deviene en mejoras tangibles en diversas características sociales, la salud y la cohesión entre otras, generándose así un círculo virtuoso; mientras que la falta de inversión en ellas tiene el efecto contrario: un círculo vicioso, que empobrece material y socialmente más allá de lo que significa la reducción en inversión misma.

COMO SE PUEDE observar en la Gráfica 6, en 2009 se estima que el 23.8% de la población mundial tenía acceso a Internet; 10.9% de las personas con acceso a internet se ubica en América Latina y el Caribe¹⁴. En México, el acceso a Internet es del 22.2% (INEGI, 2007). Esta situación es fundamentalmente un problema de acceso a infraestructuras y recursos. Como apunta la UNESCO (2005: 29), “la “infoexclusión” no es sólo una cuestión de acceso y conectividad, sino también de contenido. Proviene tanto de la brecha de conocimiento como de la brecha digital, y está relacionada con barreras educativas, culturales y lingüísticas que hacen del Internet algo ajeno e inaccesible a grupos de población marginados por la globalización.”

A pesar de que no se cuenta con desagregación por sexo de estas cifras para México, es posible intuir que entre los grupos marginados se encuentran las mujeres, debido al poco acceso a la educación y, en muchas ocasiones, debido al monolingüismo en las comunidades indígenas, por mencionar algunos ejemplos de desigualdades acumuladas.

El acceso restringido de las mujeres a la educación técnica y científica limita su acceso a nuevas tecnologías; el rápido desarrollo de tecnologías, contra el acceso que las mujeres tienen a las mismas podría obstaculizar “su completa participación en una nueva economía basada en el conocimiento” (Pearson, 2000: 13).

14. Véase www.internetworldstats.com/stats.htm

Una revisión de la base de datos del Instituto Mexicano de Propiedad Intelectual revela que la participación de las mujeres en el registro de patentes se ha incrementado en los últimos años, pero aún dista mucho de ser equitativa respecto a la participación de los hombres.

El estudio referido de la UNESCO (2005) hace alusión a tecnologías que si bien no son consideradas como de punta, sirven al propósito de diseminar la información para contribuir al desarrollo humano. Por ejemplo, la radio ha sido una herramienta útil para que comunidades aisladas —en especial, las mujeres— tengan acceso a la información, para que cuenten con un espacio donde sus voces sean escuchadas y para participar en la vida política.

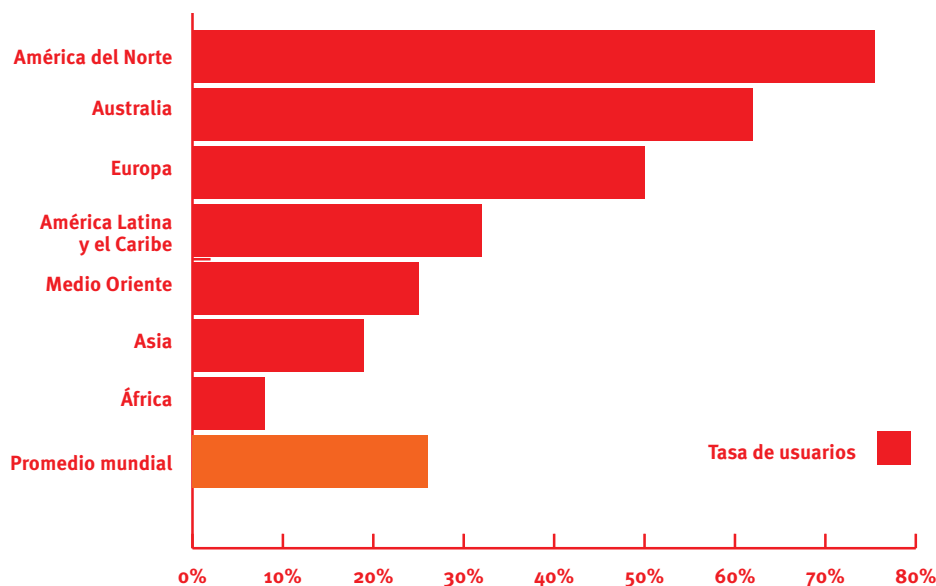
En este sentido, la concepción de sociedades del conocimiento va más allá de las sociedades de la información. Lo anterior abarca dimensiones mucho más amplias en términos sociales, políticos e incluso éticos. Una de las características de una sociedad del conocimiento es el intercambio de información. Sólo al compartir las diferentes formas de conocimiento se puede aspirar a una sociedad de conoci-

miento en la cual se integre al conjunto de la sociedad y se consoliden nuevas formas de solidaridad.

Es preciso advertir que la falta de acceso a la tecnología, al mismo tiempo que es un indicador de condiciones precarias, también se traduce en una capacitación deficiente de los recursos humanos, por consiguiente en menores salarios y menores niveles de competitividad. En definitiva, una economía intensiva en producción y uso del conocimiento que caracteriza a las sociedades del conocimiento implica condiciones iguales de generación y apropiación del conocimiento para toda su población.

Un indicador esencial para valorar la producción de conocimiento es el sistema de innovación y la producción de patentes. Una revisión de la base de datos del Instituto Mexicano de Propiedad Intelectual (IMPI) revela que la participación de las mujeres

Gráfica 6. Personas con acceso a internet en el mundo



Fuente: Elaboración propia con base en cifras de www.internetworldstats.com/stats.htm

Las mujeres pueden ser excluidas, y lo son, de determinadas tecnologías por una serie de motivos y razones: se piensa que ‘carecen’ de características como la fuerza corporal o la capacidad intelectual; se considera que determinadas actividades constituyen una amenaza para el papel ‘natural’ de la mujer...

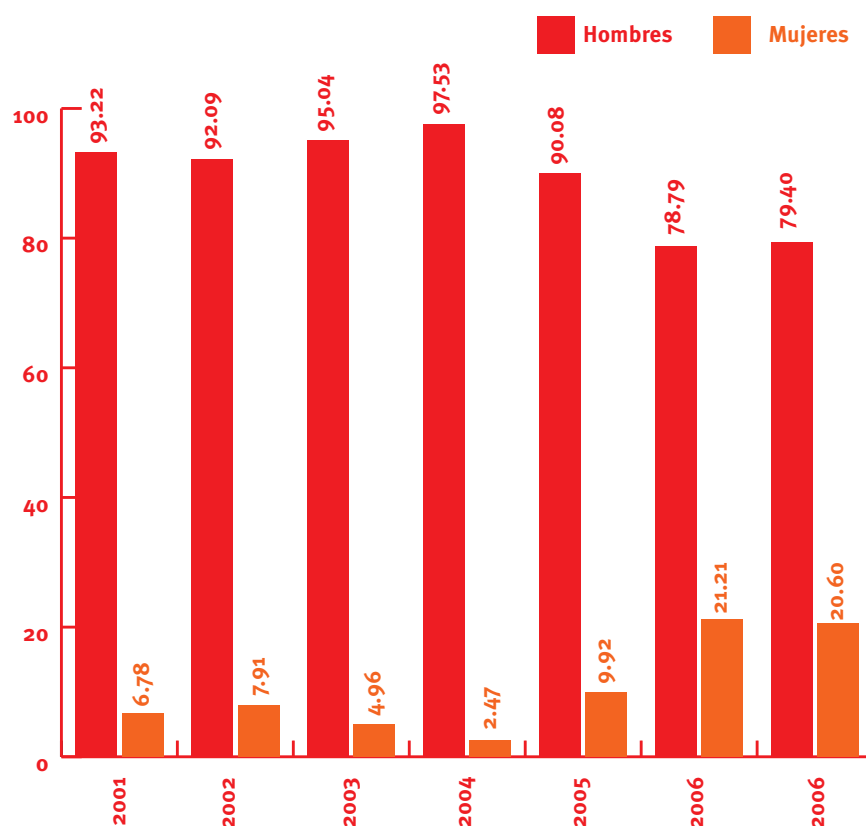
en el registro de patentes se ha incrementado en los últimos años, pero aún dista mucho de ser equitativa respecto a la participación de los hombres.

De acuerdo con cifras de la OCDE, México está muy por debajo de la media en la generación de patentes en comunicación, tecnología e informática. De acuerdo con cifras de dicho organismo, México es el país más rezagado de sus miembros en cuanto al gasto en investigación y desarrollo, al invertir al año sólo el 0.4% de su PIB en este rubro (OCDE,

2008). Los países que más recursos destinan para la investigación y el desarrollo como porcentaje del PIB son Suecia (3.8%), Finlandia (3.5%), Japón (3.4%) y La República de Corea (3.1%) (OCDE, 2009).

El IMCO ubica a México en el lugar 31 de 45 países en términos del componente de innovación, medido en términos del número de patentes registradas por millones de habitantes, superado por La República de Corea, Grecia, España, Hungría, Polonia, Portugal y República Checa, por mencionar algunos.

Gráfica 7. Patentes otorgadas por el IMPI, 2001 - 2007



Fuente: Elaboración propia con información de la base de datos del IMPI

Rutas para cerrar brechas

Los datos y cifras anteriormente descritos presentan dos problemáticas centrales: la necesidad de cerrar de manera sincronizada tanto las brechas de capital humano entre ambos sexos como la capacidad de incrementar la innovación. Esto es, se requiere formar y consolidar en el tiempo capital humano, (mujeres y hombres) de calidad para el desarrollo innovador que, a su vez, requiere de personas dispuestas a implementar nuevas tecnologías y a adaptarse a los cambios e innovaciones. Ante la ausencia de progreso tecnológico, las personas podrían considerar poco rentable invertir en educación y decidir ofrecer sus habilidades laborales en el exterior y así alimentar la migración de capital humano o fuga de cerebros. Armonizar estas dos brechas puede consolidar el crecimiento de la productividad, que en caso de no lograrse, exacerba la desigualdad de ingresos y de capital humano ya existente.

Las sociedades del conocimiento pretenden utilizar todos los medios de innovación como mecanismos que dinamicen la producción. No obstante, el proceso de innovación implica algunos elementos importantes: el aprovechamiento de los conocimientos, ya se trate de conocimientos nuevos, acumulados, o simplemente utilizados de manera creadora; la presencia de diversos agentes e interacciones complejas entre ellos, y por último, la función de las instituciones para incentivar el uso de estos conocimientos (Berdegué, 2005). Así, a menos que se aborde explícitamente la dimensión de género en los procesos mismos de innova-

ción, la mayoría de éstos y la transformación social que acarrearán no serán neutrales y ejercerán una discriminación negativa en las oportunidades para que las mujeres participen y se beneficien de ellos (Crowden, 2003).

Kirkup y Keller (1992) establecen que “el hecho de que una tecnología particular sea aplicada fundamentalmente por hombres o mujeres depende casi siempre de si la tecnología corresponde a nociones culturales preexistentes de lo que es apropiado para cada género. Las mujeres pueden ser excluidas, y lo son, de determinadas tecnologías por una serie de motivos y razones: se piensa que ‘carecen’ de características como la fuerza corporal o la capacidad intelectual; se considera que determinadas actividades constituyen una amenaza para el papel ‘natural’ de la mujer; las mujeres tienen menos acceso a la educación, suelen poseer menor experiencia y se empeñan menos en acumular experiencia y obtener capacitación; la educación y la capacitación profesional pueden no estar adaptadas a ellas.”

Aún cuando las mujeres conforman la mayoría de la población estudiantil a nivel superior, y se gradúan consistentemente con mejores promedios que los hombres, su presencia en sectores como la investigación y el registro de patentes es muy desigual. Esto claramente tiene un impacto en términos de lograr mayor igualdad de género, de incrementar los niveles de desarrollo humano y competitividad del país y la consolidación de una sociedad del conocimiento.

Sociedades del conocimiento, mujeres y mercado laboral

EN EL AÑO 2000 se registró que el 57.6% de las mujeres calificadas de México no entraban al mercado laboral (CEPAL, 2002). Esto representa no sólo una discriminación de género, sino un uso ineficiente de capital humano que podría incidir tanto en los niveles de competitividad de México como en su desarrollo humano.

De acuerdo a Klasen y Lamanna (2008: 8), es difícil separar los efectos de las brechas de género en educación, trabajo y remuneración. La diferencia en una de las esferas tiende a producir fisuras en las otras,

“...las brechas de género en educación podrían generar automáticamente brechas de género en el empleo, particularmente en el sector formal, en el cual los empleadores preferirán trabajadores capacitados y, por lo tanto, no considerarán las solicitudes de mujeres poco preparadas. Por el contrario, si existen amplias barreras para el empleo femenino o brechas de género en las remuneraciones, padres de familia racionales (y las niñas) podrían decidir que la educación de las niñas no es tan lucrativa, lo que a su vez podría conllevar menor demanda por la educación femenina y crear brechas de género en la educación. Así, las brechas de género en educación y empleo están estrechamente relacionadas.”

Las condiciones laborales se vuelven más discriminatorias si existe una reducción persistente y sistemática en los salarios y prestaciones de las mujeres. La flexibilización laboral y el crecimiento del empleo informal impiden que los programas de previsión social, pensiones o jubilaciones, encuentren un sustento y se puedan mantener para generaciones futuras.

La calidad del capital humano y su inclusión en la vida económica del país afectan la competitividad de México. La discriminación de las mujeres en el ámbito laboral tiene un efecto negativo en la competitividad. Adicionalmente, da pie a cuestionamientos acerca de la efectividad de las políticas públicas dirigidas a reducir las brechas de género en la educación; sin la existencia de políticas públicas integrales dirigidas a reducir las brechas de género en otros ámbitos como el mercado laboral, uno de los efectos indeseados puede ser la capacitación de mujeres que no pueden ingresar al mercado laboral en igualdad de condiciones que los hombres, en detrimento de su propio desarrollo humano y con el consecuente impacto en el desarrollo del país.

El mercado laboral formal Mujeres en el sector público

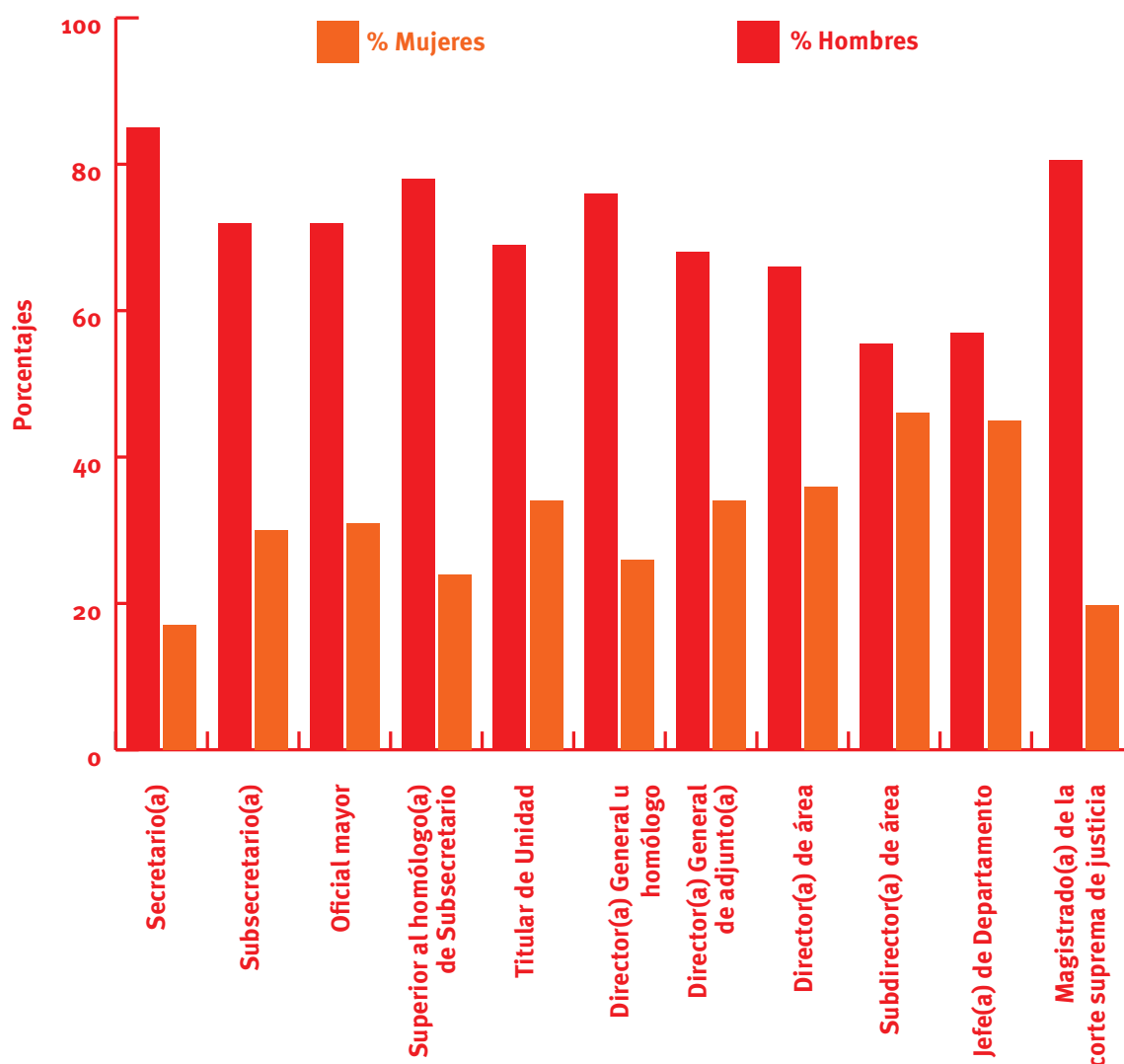
CIFRAS DE LA Secretaría de la Función Pública (SFP, 2008) indican grandes brechas en la participación de mujeres y hombres en la Administración Pública Federal (APF), especialmente en los puestos de mayor nivel, como son las subsecretarías y secretarías de Estado. En comparación con otros países latinoamericanos, México tiene una participación femenina media, superada por países como Costa Rica, Cuba, Argentina, Ecuador, Surinam, Guyana y Perú (INMUJERES, 2008).

Los puestos de menor nivel en la pirámide organizacional de la APF muestran una distribución equitativa entre mujeres y hombres. Incluso, la participación de las mujeres en los puestos de Dirección de Área representa más del 50%. Sin embargo, resalta la ausencia de las mujeres en los puestos de decisión más altos.

En el ámbito legislativo, a enero de 2009, las mujeres representaban el 20.9% de las diputaciones locales a nivel nacional. En esa misma fecha, sólo el 4.4% de las alcaldías estaba ocupado por mujeres. En la LXI legislatura de la Cámara de Senadores hay

23 mujeres de un total de 128, que representan el 17.96%. En la LXI legislatura de la Cámara de Diputados, 27.6% de la representación corresponde al sexo femenino, es decir 138 diputaciones de 500 están ocupadas por mujeres.

Gráfica 8. Mujeres en el sector público^{16,17}

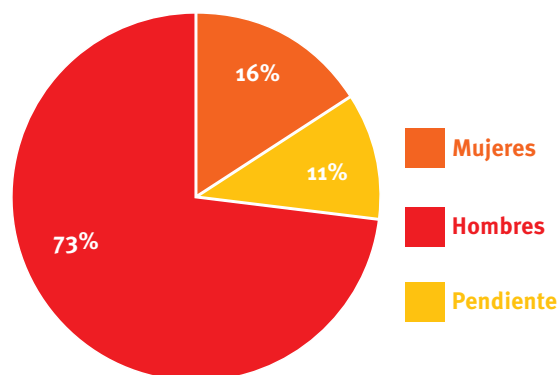


Fuente: INMUJERES, 2008

16. Las cifras para el puesto de Secretario(a) consideran la existencia de tres Secretarías mujeres. A la fecha de publicación de este trabajo este número se redujo a dos, por lo que los porcentajes serían 89.5% de hombres Secretarios y 10.5% de mujeres Secretarías. Elaboración propia con base en cifras de la Secretaría de la Función Pública, Dirección General de Evaluación de Sistemas de Profesionalización con base en Registro Único de Servidores Públicos (RUSP). Información reportada a septiembre de 2008.

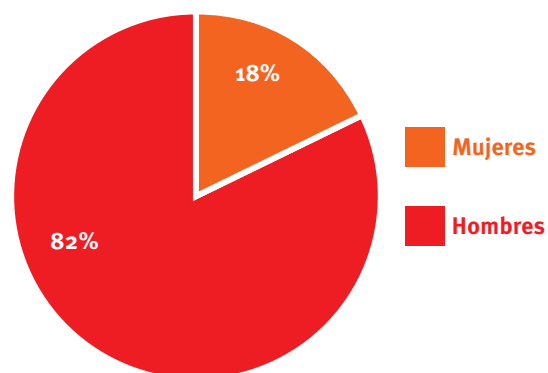
17. A la fecha de la publicación de este documento, el gabinete del Presidente Felipe Calderón, de 19 Secretarías existentes, 2 son presididas por mujeres y 17 por hombres. La Secretaría de Energía presidida por Georgina Kessel Martínez y en la Secretaría de Relaciones Exteriores, Patricia Espinosa Cantellano.

Gráfica 8a. Proporción de embajadores y embajadoras de México



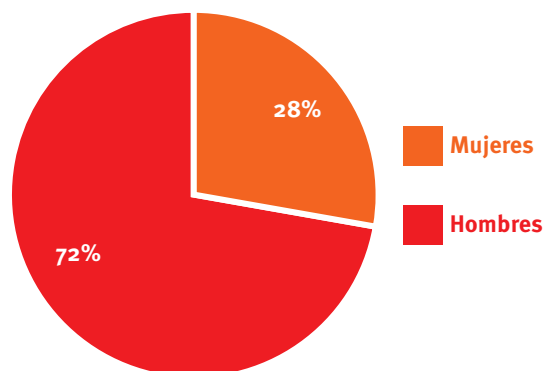
*De 73 Embajadas de México en el extranjero hay: 53 Embajadores, 12 Embajadoras y 8 Pendientes
Fuente: (26 de Enero 2010) Información de la Secretaría de Relaciones Exteriores

Gráfica 8b. Integración por Género del Senado de la República LXI Legislatura



*23 Senadoras, 105 Senadores. 128 Total
Fuente: www.senado.gob.mx

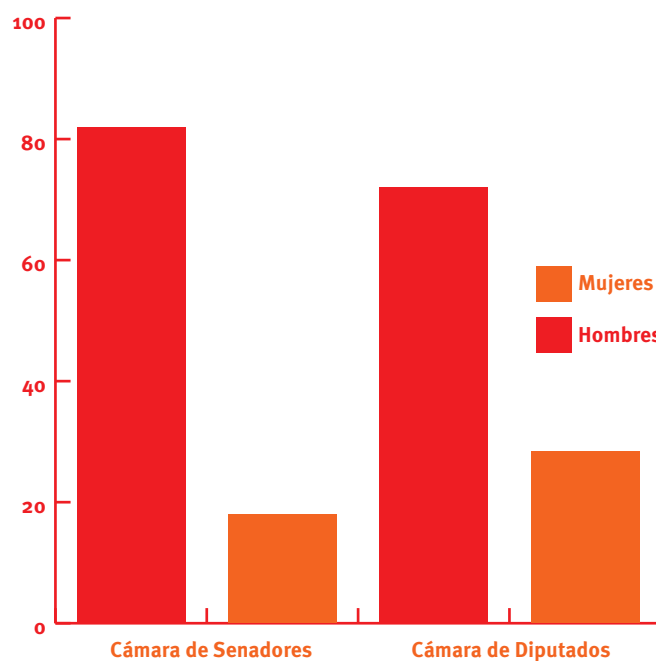
Gráfica 8c. Integración por género de la Cámara de Diputados de la República LXI Legislatura



*138 diputadas, 362 diputados. 500 en total

Fuente: http://sitl.diputados.gob.mx/LXI_leg/cuadro_genero.php

Gráfica 8d. Integración por género de la Cámara de Diputados y Senadores de la República LXI Legislatura



Fuente: www.senado.gob.mx

Los puestos de menor nivel en la pirámide organizacional de la APF muestran una distribución equitativa entre mujeres y hombres. Incluso, la participación de las mujeres en los puestos de Dirección de Área representa más del 50%. Sin embargo, resalta la ausencia de las mujeres en los puestos de decisión más altos.

Tabla 6. Congresos con mayor porcentaje de diputadas entre las 10 entidades con mayor IDH Relativo al Género

ENTIDAD FEDERATIVA	Distribución	
	Hombres	Mujeres
Campeche	65.7	34.3
Distrito Federal	72.7	27.3
Baja California Sur	75	25
Baja California	76	24
Quintana Roo	76	24
Chihuahua	78.8	21.2
Sonora	78.8	21.2
Coahuila	80.7	19.3
Aguascalientes	81	19
Nuevo León	83.3	16.7

Fuente: Instituto Nacional de las Mujeres 2009

Mujeres en el sector privado

SEGÚN LA CÁMARA Nacional de la Industria de Transformación (Canacintra), la participación formal de las mujeres como fuerza de trabajo en México se ha duplicado al pasar de 18% en 1970 a más de 40% en 2006; el índice de mujeres propietarias de empresas creció de 25% en 1991 a 33% en 2005, mientras que las mujeres empleadoras pasaron de 14% en 1991 a más de 30% en la actualidad (González y Ulloa, 2007).

38% en el mismo rubro (Expansión, 2007). El techo de cristal es comúnmente citado como el principal obstáculo para que las mujeres asciendan a puestos directivos o de toma de decisión. En el ámbito de la competitividad, ello impacta en términos de menor diversidad, “La promoción de la diversidad también implica cultivar la creatividad de las sociedades del conocimiento emergentes” (UNESCO, 2005). Los obstáculos para las mujeres en la educa-

Tabla 7. Índice de Potenciación de Género 2007 – 2008

ÍNDICE DE POTENCIACIÓN DE GÉNERO 2007 – 2008					
Puestos ejecutivos, altos funcionarios y directivos ¹		Participación política ²		Profesionistas y Técnicos ³	
Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
29%	71%	21.5%	78.5%	42%	58%

1. Cifras de 1999 – 2005; 2. Cifras de 31 mayo 2007; 3. Cifras de 1994 – 2005. Fuente: Elaborada con base en cifras del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

La Tabla 7 ilustra que si bien existe un incremento en la participación de las mujeres en puestos ejecutivos, como altas funcionarias y directivas, profesionistas y técnicas, la brecha entre hombres y mujeres sigue siendo significativa. Sobre todo, esta brecha se expresa en términos de su participación política.

Si bien se observa una mayor participación de las mujeres en el ámbito empresarial, las desigualdades de género persisten. De acuerdo a un estudio realizado por la revista *Expansión* (2005) las ejecutivas en las 50 empresas más grandes de México ocupan sólo el 4% de las direcciones generales, cifra que contrasta con el listado de la revista *Fortune*, donde las mujeres en Estados Unidos representan el

ción y el mercado laboral se traducen en trabas para mejorar la competitividad y el desarrollo económico y social del país.

Una sociedad del conocimiento es aquella que se nutre de su diversidad y sus capacidades

La construcción social de lo femenino y lo masculino es uno de los principales obstáculos para el ascenso de las mujeres a puestos de toma de decisiones, ya que las aptitudes que socialmente les son atribuidas a ellas (relaciones públicas, organización,

Las compañías con mayor proporción de mujeres en los comités administrativos también son las compañías que tienen mejor desempeño. Ello, no por tratarse de una mayor inclusión de mujeres, sino por obtener así mayor diversidad y pluralidad en la toma de decisiones.

cuidadoras, etc.) no necesariamente son las valoradas en los puestos de alta dirección. Uno de los fenómenos ilustrativos de los estereotipos de género muestra que aún cuando las mujeres acceden a puestos directivos, éstos suelen ser principalmente en las áreas de recursos humanos, mercadotecnia y/o relaciones públicas. De acuerdo a la investigación de *Expansión*, 51% de las altas ejecutivas en México ocupan puestos en estas áreas. Sólo el 8% de ellas están en la dirección de finanzas, 6% en el área comercial y 3% en operaciones.¹⁸

Diversos estudios han mostrado que las brechas de género en el empleo crean distorsiones en la economía, las cuales disminuyen artificialmente el acervo de talento de donde los empleadores pueden captar recursos humanos calificados, reduciendo así la habilidad promedio de la fuerza trabajadora. Como afirma Colinas, “la discriminación laboral entre hombres y mujeres genera importantes costos económicos, de la misma manera que la segmentación laboral produce ineficiencia y rigidez en los mercados” (Colinas, 2008: 48).

En este contexto, las identidades de género juegan un papel crucial, incluso desde la educación. Una de las razones por las que hay escasa o mínima participación de mujeres en ciertas áreas de trabajo se debe, como se explicó anteriormente, a su baja inscripción en las carreras de educación superior requeridas para este tipo de puestos. La crisis de las ciencias en el contexto de las sociedades del cono-

cimiento está íntimamente ligada a la desigualdad de género, enfatizando no sólo la incorporación de las mujeres a estas áreas, sino las formas en las que se da esta incorporación, y las relaciones de género que entran en juego.

Existen argumentos en la literatura que relacionan el empleo remunerado de la población femenina con un incremento de su poder de negociación dentro y fuera de la familia. Klasen y Lamanna (2008) relacionan el empoderamiento¹⁹ de las mujeres trabajadoras con un incremento en el ahorro, inversiones más productivas y pago de créditos, así como una mayor inversión en la salud y educación de los hijos/as, promoviendo tanto el capital humano de las siguientes generaciones como el desarrollo económico (Esteve-Volart, 2004; y Klasen y Lamanna, 2008).

Una investigación realizada por McKinsey & Company (2007) revela que estadísticamente “las compañías con mayor proporción de mujeres en los comités administrativos también son las compañías que tienen mejor desempeño”. Ello, no por tratarse de una mayor inclusión de mujeres, sino por obtener así mayor diversidad y pluralidad en la toma de decisiones.

Por otro lado, un estudio realizado por Goldman Sachs (2007) muestra que si los hombres y las mujeres lograran paridad laboral en los Estados Unidos, el PIB del país se incrementaría en un 9%. La cifra correspondiente para la Unión Europea se estima en 13%, y en 16% para Japón²⁰. Si bien estas estimaciones están mediadas por numerosos factores

18. De las observaciones del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer emitidas con respecto al sexto informe periódico de México (presentado en agosto de 2007), cabe resaltar la recomendación 33, la cual incluye la adopción de estrategias para incrementar el número de mujeres en puestos de toma de decisión a todos los niveles, principalmente el municipal, e incrementar los esfuerzos para ascender a mujeres a puestos de dirección en los sectores público y privado.

19. Empoderamiento o Potenciación, como lo define el PNUD mediante el Índice de Potenciación de Género, es una medida de “agencia”. Evalúa el progreso en el avance del lugar que ocupan las mujeres en los foros políticos y económicos. Examina la medida en la que las mujeres y los hombres pueden participar activamente en la vida económica y política y tomar parte en la toma de decisiones.

20. Estas estimaciones se derivan de la siguiente consideración (tomando a la Unión Europea como ejemplo): El empleo masculino para la Unión Europea en 2005 fue de 71.8%, 8.3 puntos porcentuales, ó 13.1% por arriba de la tasa de empleo general de 63.5%. Un incremento del empleo femenino a la par del empleo masculino podría, en consecuencia, impulsar el empleo general en un 13.1% y, *ceteris paribus*, el PIB en una cantidad similar. Véase Goldman Sachs (2007).

Los principales impedimentos que enfrentan las mujeres en el contexto de la competitividad son el limitado acceso al crédito, la corrupción y las inequitativas regulaciones laborales.

y no necesariamente son lineales, sirven como una fotografía que muestra que al incrementar la igualdad, ganan las mujeres y la sociedad en su conjunto en términos de desarrollo y competitividad.

Bardasi (2006) establece que los principales impedimentos que enfrentan las mujeres en el contexto de la competitividad son el limitado acceso al crédito, la corrupción y las inequitativas regulaciones laborales, entre otros, y son quienes particularmente tienen serias dificultades para ingresar al mercado formal. Entre los factores que contribuyen a esta limitante se encuentran: la brecha educacional, los estereotipos de género, las restricciones legales y regulatorias, la carencia de una aplicación efectiva del marco legislativo existente y la debilidad de las políticas de conciliación entre la esfera productiva y reproductiva.

El mercado laboral informal

EL PRIMER NIVEL de exclusión evidente respecto a la competitividad es la marginación de las mujeres en el sector laboral informal. La existencia misma del mercado informal evidencia la prevalencia de trabajos precarios que inciden directamente en los bajos niveles de competitividad del país. La desigualdad de género en todos los ámbitos

es un obstáculo importante en esta segregación. En el contexto de la competitividad, esta exclusión tiene grandes implicaciones. La informalidad laboral es un primer nivel de marginación, ya que la mayoría de las mujeres en el mercado informal trabajan por salarios menores a los del trabajo formal y sin derecho a protección social ni laboral; se merma así la posibilidad de que se desarrollen en otras áreas y circunstancias que permitan una mayor contribución a la competitividad del país.

En el contexto de la informalidad laboral, es preciso considerar el acceso a los servicios de salud, considerando que, si las labores informales son precariamente remuneradas, el acceso a los servicios de salud privados es muy reducido o inexistente. Asimismo, si no se cuenta con un respaldo institucional como es la afiliación a los servicios de seguridad social brindados por el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) o el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), difícilmente podrá hacerse uso de dichos servicios. Cifras del II Censo de Población y Vivienda 2005 (INEGI, 2006) muestran que del total de la población femenina únicamente el 47.7% es derechohabiente²¹. Una de las ocupaciones más comunes de trabajos informales es la de las trabajadoras domésticas, labor realizada en un 96.6% de los casos por mujeres.²²

21. La cifra es similar para los varones; únicamente el 47.4% es derechohabiente.

22. L. Benería (2003) cita una crítica de la economía feminista a los modelos neoclásicos económicos que no han tomado en cuenta el trabajo reproductivo como aportación a la economía, y su rol en el funcionamiento de la economía.

Costos de incluir a las mujeres en los ámbitos formales de producción

EN SU ESTUDIO sobre el género y la exclusión social, Jackson (1999) argumenta que si bien es importante analizar los obstáculos para la inclusión de las mujeres, es igualmente relevante contemplar los costos de su inclusión. La marginalidad se puede convertir en un sitio de resistencia. Por un lado, las mujeres en el sector informal son excluidas de algunos de los beneficios de pertenecer al mercado formal, como mejores salarios, protección social, y derechos laborales.²³ Sin embargo, el mercado informal permite una cierta flexibilidad de horarios y compatibilidad con las tareas domésticas que mejor concilian las responsabilidades de las mujeres. No se pretende argumentar que entonces el sector informal es el deseable para las mujeres trabajadoras debido a la flexibilidad de los horarios; más bien, lo que se plantea es la importancia de la conciliación y de la flexibilidad como factores clave e incentivos para la inclusión de las mujeres en el ámbito del mercado laboral formal.

En el contexto de las sociedades del conocimiento, es también importante preguntarse cómo se distribuirán las tareas reproductivas si se incluye a las mujeres en el mercado formal tradicional. Es precisamente en estas condiciones donde se identifica la pertinencia de un análisis de género que tome en consideración la interrelación entre las tres instituciones sociales: familia-mercado-estado. Es decir, cómo una modificación en una de las esferas repercute en las otras dos; así, si una mujer ingresa al mercado laboral, ¿debe ser el estado o el mercado el que asuma dichas labores reproductivas? o ¿se familiarizan los espacios y son otras mujeres de las familias quienes asumen dichas tareas?

A pesar de los avances considerables alcanzados para extender los derechos de las mujeres y para reconocer su presencia en el mercado laboral, las mujeres continúan confinadas en una posición mucho más vulnerable que sus homólogos masculinos: sus empleos siguen concentrados en el trabajo no estructurado y de escasa calificación, y con ingresos o prestaciones de seguridad social insuficientes como para permitirles vivir con dignidad e independencia. La participación de las mujeres en puestos de alta dirección y de toma de decisiones es aún limitada. En la mayoría de las sociedades continúa prevaleciendo el modelo de la función tradicional del hombre como sostén de la familia. Esto, a pesar de que las estructuras familiares se han diversificado y, como se esbozó anteriormente, se han incrementado los hogares monoparentales, la mayoría encabezados por mujeres, como única fuente de ingresos (OIT – PNUD, 2009).

En México existe una sustancial brecha de género en los cinco componentes de una economía basada en el conocimiento identificados por Fundación Este País: 1) desempeño económico; 2) marco institucional y orientación al exterior; 3) sistema de innovación dinámico; 4) educación y recursos humanos calificados, y 5) infraestructura de tecnologías de la información y las comunicaciones.

La evidencia sugiere la necesidad de una agenda articulada mediante una estrategia nacional que tome en cuenta el impacto de la desigualdad de género en la capacidad de México para competir exitosamente en un nuevo contexto económico mundial.

Al hacer referencia al mercado laboral y las mujeres es necesario discutir también el trabajo reproductivo²⁴. Un estudio sobre las políticas concili-

23. Aunque como se ha visto, *de facto* la igualdad es relativa.

24. "Conjunto de actividades en las cuales se producen bienes y servicios tanto para el mantenimiento de la fuerza laboral como para la reproducción social. La primera incluye todas las actividades cotidianas como trabajo doméstico o quehaceres del hogar, destinadas a mantener diariamente a las personas trabajadoras actuales y preparación para los futuros. Son actividades mayoritariamente no remuneradas, realizadas principalmente por las mujeres y generalmente asociadas a la esfera privada" (Colinas 2008:10).

Lo que se plantea es la importancia de la conciliación y de la flexibilidad como factores clave e incentivos para la inclusión de las mujeres en el ámbito del mercado laboral formal.

liatorias y el trabajo productivo y reproductivo en México realizado por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Colinas, 2008) muestra que el aumento de las mujeres en el ámbito productivo no se equipara a la participación de los hombres en el ámbito reproductivo. Según la Encuesta Nacional del Uso del Tiempo (ENUT) 2002, las mujeres dedican, en promedio, cuatro veces más tiempo que los hombres al trabajo doméstico. Adicionalmente, de acuerdo con cifras proporcionadas por el INEGI (2006), 90.8% de las mujeres en el mercado laboral realizan trabajo doméstico, contrastado contra solo el 52.4% de los hombres.

La relevancia económica del trabajo reproductivo, que en muchas ocasiones es considerado como

trabajo invisible, obliga a reflexionar sobre la valoración de los trabajos considerados como “femeninos”, los cuales son constantemente subvaluados o no se contabilizan en el sistema tradicional de cuentas nacionales²⁵.

De acuerdo con *The Economist* (2006), si en los países desarrollados se suma el valor del trabajo doméstico no remunerado a la contribución formal de las mujeres a la economía, ellas producen más de la mitad del PIB.²⁶ En el caso de México, de acuerdo a la ENUT 2002, el valor del trabajo doméstico, si se pagara, equivaldría al 21.6% del PIB. Es solamente mediante el uso de cuentas satélite que puede evaluarse realmente el impacto del trabajo reproductivo realizado en el desarrollo económico y social de México.

25. Cabe mencionar que ahora existen cuentas satélites para la valoración del trabajo doméstico no remunerado. Las cuentas satélite son un sistema de organización de las contabilidades nacionales para medir el valor de los sectores económicos que no se reflejan como tales en las cuentas nacionales (véase www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/doc/noticias/c_satel.htm)

26. Para una discusión sobre el efecto de las disparidades de género en el crecimiento económico, véase Klasen, Stephen (1999) *Does Gender Inequality Reduce Growth and Development?* World Bank Policy Research Report, Working Paper No. 7, Washington, D.C. The World Bank.

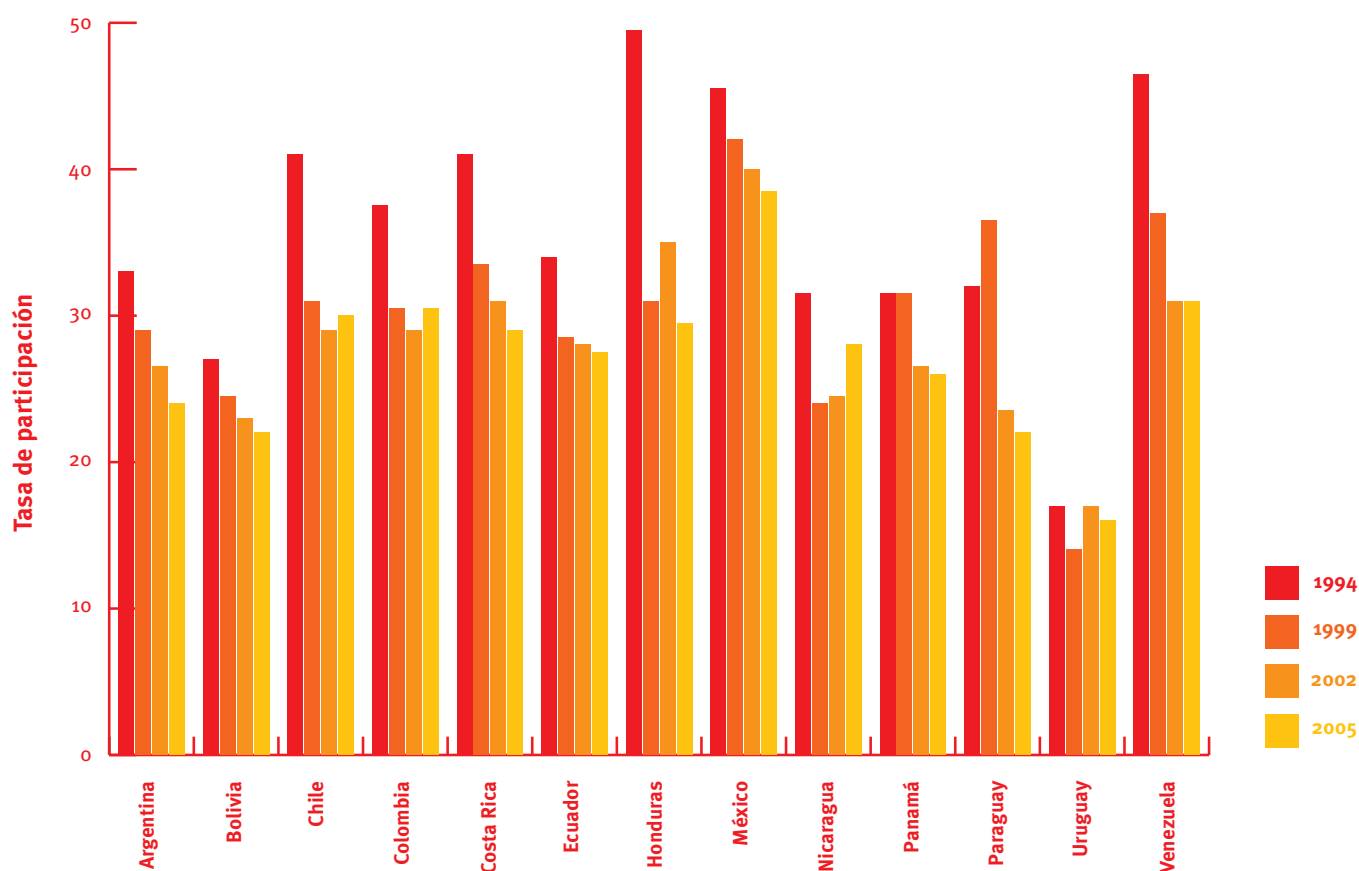
Trabajo reproductivo, prestaciones e informalidad

LA DOBLE JORNADA laboral representa un reto para las mujeres trabajadoras, tanto en el sector formal como en el informal y es una de las principales causas de los altos niveles de segregación en el mercado laboral. Si se considera que aproximadamente el 70% de la Población Económicamente Activa (PEA) de mujeres tiene hijos, entonces se vuelve necesario realizar un análisis de las prestaciones disponibles para que las mujeres puedan balancear el trabajo productivo y reproductivo (Colinas, 2008).

Asimismo, este factor crea una distorsión en la economía que empuja a las mujeres con hijos al sector informal, para poder equilibrar las responsabilidades del trabajo doméstico con el trabajo fuera de casa.

Como se puede apreciar en la Gráfica 9, a pesar de que la participación femenina dedicada exclusivamente al hogar se ha reducido desde 1994, en el 2005 México era el país en la región con mayor proporción de mujeres trabajando exclusivamente en actividades domésticas.

Gráfica 9. Tasa de mujeres dedicadas exclusivamente al hogar en América Latina (15 años y más)



Fuente: Elaboración propia, con cifras de la CEPAL (1994, 1999, 2002, 2005)

Una inconsistencia importante es que las mujeres que gozan del permiso de maternidad corren el riesgo de no cotizar los periodos requeridos para pensiones o beneficios de jubilación. Lo cual refleja contradicciones que devienen en discriminación.

Respecto a las prestaciones laborales, la Ley Federal del Trabajo en México establece una licencia de maternidad de 12 semanas para todas las mujeres (en el sector público y privado), con derecho a goce de sueldo de 100% por el periodo establecido, y de 50% por un periodo no mayor a sesenta días. Aquí es pertinente notar dos carencias importantes. La primera es que este permiso sólo se extiende a las madres biológicas; es decir, quedan excluidas las madres por adopción. Una inconsistencia importante es que las mujeres que gozan del permiso de maternidad corren el riesgo de no cotizar los periodos requeridos para pensiones o beneficios de jubilación, lo cual refleja contradicciones que devienen en discriminación (Colinas, 2008).

En segundo lugar, la ley no contempla permisos de paternidad, como se puede observar en la Tabla 8. Aunque en el Distrito Federal ya está estipulado el ejercicio de los permisos de paternidad, el otorgamiento de los mismos y las condiciones en que se dan queda a discreción de las organizaciones e instituciones que los extienden. Es necesaria una armonización legislativa, la creación o modificación de leyes y reglamentos, para el cabal cumplimiento de dichas normas.

Uno de los principales obstáculos para el pleno desarrollo económico de las mujeres es la poca participación de los hombres en las tareas reproducti-

vas. La aplicación de permisos de paternidad permitiría balancear el trabajo reproductivo, romper la construcción de género que concibe lo reproductivo como exclusivamente femenino, y empezaría a promover un cambio estructural en los roles reproductivos de hombres y mujeres.²⁷

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el PNUD, en su último informe “Trabajo y Familia: Hacia nuevas formas de conciliación con responsabilidad social”, presenta el estado de la ratificación de los Convenios en torno a los derechos de las madres y padres trabajadores en América Latina. Estos Convenios se establecen entre los gobiernos, los trabajadores y los empleadores, y se convierten en norma por medio de la implementación directa de sus lineamientos tanto en las legislaciones como en las políticas públicas de cada uno de los países. De acuerdo con el informe de la OIT y como puede verse en la Tabla 9, “en la región, nueve países tienen vigente la ratificación de los Convenios sobre protección de maternidad (103 y 183) y diez países han ratificado el Convenio 156. Esto indica que casi el 30% de los Estados han mostrado la voluntad del país por adoptar estándares internacionales sobre protección de la maternidad y conciliación entre trabajo y familia” (OIT- PNUD, 2009). México, por su lado, no ha ratificado ninguno de los Convenios en cuestión.

27. Los permisos de paternidad son un paso importante, pero insuficiente. Es necesario lograr una incorporación de los hombres al cuidado de niñas, niños, ancianos y personas con requerimientos especiales

Tabla 8. Comparativo de licencias de maternidad y paternidad, 2004 por país

País	LICENCIA DE MATERNIDAD	LICENCIA DE PATERNIDAD	LICENCIA PARENTAL ^a
Alemania	Sí tiene (14 semanas)	Sí tiene (2 días)	Hasta 730 días ^b
Argentina	Sí tiene (12 semanas)	Sí tiene (2 días)	No tiene
Austria	Sí tiene (16 semanas)	Sí tiene (3 días)	Hasta 912 días
Brasil	Sí tiene (16 semanas)	Sí tiene (5 días)	No tiene
Chile	Sí tiene (18 semanas)	Sí tiene (1 día)	No tiene
Dinamarca	Sí tiene (18 semanas)	Sí tiene (14 días)	No tiene
España	Sí tiene (16 semanas)	Sí tiene (2 días)	No tiene
Estados Unidos	Sí tiene (12 semanas)	No tiene	No tiene
Finlandia	Sí tiene (14 semanas)	Sí tiene (12 días)	Hasta 158 días
Francia	Sí tiene (16 semanas)	Sí tiene (7 días)	No tiene
Irlanda	Sí tiene (18 semanas) ^c	No tiene	Hasta (98 x 2) días
Italia	Sí tiene (16 semanas)	No tiene	Hasta 330 días
Luxemburgo	Sí tiene (16 semanas) ^d	Sí tiene (2 días)	Hasta (182 x 2) días
México	Sí tiene (12 semanas)	No tiene	No tiene
Noruega	Sí tiene (≥26 semanas)	Sí tiene (14 días)	Hasta 1.095 días
Portugal	Sí tiene (16 semanas)	Sí tiene (5 días)	Hasta 90 días
Reino Unido	Sí tiene (≥26 semanas) ^e	Sí tiene (14 días)	Hasta (91 x 2) días ^b
República Checa	Sí tiene (≥26 semanas)	Sí tiene (1095 días)	Hasta 1.095 días
Suecia	Sí tiene (14 semanas)	Sí tiene (10 días)	Hasta 480 días ^f

Fuente: Colinas, Lourdes, 2008.

a. Licencia compartida que puede ser utilizada por madres y padres

b. No pagada

c. Ocho semanas adicionales

d. Cuatro semanas adicionales para madres en periodo de lactancia

e. Veintiséis semanas adicionales, no pagadas

f. Hasta 18 meses, no pagados

Tabla 9. Estado de la ratificación de Convenios relativos a maternidad y responsabilidades familiares de la OIT de los países de América Latina y el Caribe

PAÍS	CONVENIO 103 SOBRE LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD, 1952	CONVENIO 183 SOBRE LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD, 2000	CONVENIO 156 SOBRE LOS TRABAJADORES CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES, 1981
Antigua y Bermuda	No	No	No
Argentina	No	No	Sí (1988)
Bahamas	Sí (2001)	No	No
Barbados	No	No	No
Belize	Sí (2000, denunciado)	Sí (2005)	Sí (1999)
Bolivia	Sí (1973)	No	Sí (1998)
Brasil	Sí (1965)	No	No
Chile	Sí (1994)	No	Sí (1994)
Colombia	No	No	No
Costa Rica	No	No	No
Cuba	Sí (1954, denunciado)	Sí (2004)	No
Dominica	No	No	No
Ecuador	Sí (1962)	No	No
El Salvador	No	No	Sí (2000)
Grenada	No	No	No
Guatemala	Sí (1989)	No	Sí (1994)
Guyana	No	No	No
Haití	No	No	No
Honduras	No	No	No
Jamaica	No	No	No

En la región, nueve países tienen vigente la ratificación de los Convenios sobre protección de maternidad (103 y 183) y diez países han ratificado el Convenio 156. Esto indica que casi el 30% de los Estados han mostrado la voluntad del país por adoptar estándares internacionales sobre protección de la maternidad y conciliación entre trabajo y familia.

PAÍS	CONVENIO 103 SOBRE LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD, 1952	CONVENIO 183 SOBRE LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD, 2000	CONVENIO 156 SOBRE LOS TRABAJADORES CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES, 1981
México	No	No	No
Nicaragua	No	No	No
Panamá	No	No	No
Paraguay	No	No	Sí (2007)
Perú	No	No	Sí (1986)
R. Dominicana	No	No	No
San Kitts y Nevis	No	No	No
Santa Lucía	No	No	No
San Vicente y las Granadinas	No	No	No
Suriname	No	No	No
Trinidad y Tobago	No	No	No
Uruguay	Sí (1954)	No	Sí (1989)
Venezuela	Sí (1982, denunciado)	No	Sí (1984)

Fuente: Trabajo y Familia: Hacia Nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social. OIT – PNUD. 2009

Poco menos del 60% de las mujeres calificadas entran al mercado laboral, lo cual implica un uso ineficiente del capital humano esencial para la consolidación de una sociedad del conocimiento.

Otro factor que puede traducirse en obstáculo común para las mujeres trabajadoras se relaciona con el cuidado infantil. Los servicios de atención y cuidado infantil en México son brindados por instancias públicas, privadas y de la sociedad civil. Sin embargo, dichos servicios son insuficientes o de acceso limitado para una gran parte de la población.

En el caso del servicio público, el acceso está limitado. De acuerdo con las proyecciones del Consejo Nacional de Población (CONAPO), en México existen alrededor de 7.6 millones de niños y niñas de cero a cuatro años, de los cuales 469 mil 358 son atendidos en las guarderías y estancias del IMSS, del ISSSTE y la Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL), para apoyar a madres trabajadoras.²⁸ De esta manera, las mujeres y familias que no cuentan con estas prestaciones y los padres de familia que no califican como beneficiarios quedan excluidas. Adicionalmente, dichas guarderías tienen cupo limitado, y son insuficientes para dar cobertura a la población.

En el caso de los servicios privados, la gran mayoría de la población no cuenta con los recursos económicos para tener acceso a los mismos y, especialmente en América Latina, estos servicios son brindados por mujeres, consolidando el estereotipo de que la habilidad de cuidar de los hijos es esencialmente femenina (Colinas, 2008). En el caso de los servicios ofrecidos por la sociedad civil existe

un problema relacionado con la calidad del servicio ofrecido. Finalmente, como sucede en el caso de no contar con ningún tipo de servicio, el cuidado infantil es realizado por mujeres (generalmente familiares), una vez más perpetuando el trabajo reproductivo no remunerado.²⁹

Algunas empresas privadas han impulsado políticas para superar estas limitaciones, como son horarios flexibles, la posibilidad de trabajar desde casa, disponibilidad de guarderías y mecanismos de evaluación basados en resultados y no en número de horas trabajadas (Colinas, 2008). Sin embargo, esto no ha sido traducido a leyes y está limitado a la voluntad de quienes dictan los reglamentos en las empresas.

Poco menos del 60% de las mujeres calificadas entran al mercado laboral, lo cual implica un uso ineficiente del capital humano esencial para la consolidación de una sociedad del conocimiento. Adicionalmente, la discriminación salarial y su poca representación en puestos de toma de decisión (tanto en el ámbito público como privado) generan importantes costos y distorsiones económicas. El trabajo reproductivo, generalmente llevado a cabo por mujeres, crea cargas en el uso del tiempo y en muchas ocasiones orilla a las mujeres a incursionar en el sector informal, en detrimento tanto del desarrollo como de la competitividad.

28. El IMSS cuenta con 1727 guarderías distribuidas en toda la República. Existen 201 Estancias para el Bienestar y Desarrollo Infantil propias operadas por el ISSSTE tanto en el DF como en el interior del país. Así mismo, el ISSSTE cuenta con 132 Estancias de Participación Social. Por su parte, SEDESOL, a través de su Programa de Estancias Infantiles para Apoyar a Madres Trabajadoras, opera 8,923 estancias en toda la República.

29. Es necesario considerar que en México la estructura familiar permite que la familia extendida, por lo general las mujeres, cuide de los niños y adultos mayores, perpetuando así la doble jornada.

Igualdad de género en el marco institucional

EN LAS ÚLTIMAS DÉCADAS, México ha experimentado importantes avances en términos de la condición de las mujeres. El país cuenta con un marco jurídico y la infraestructura institucional y de programas necesarios para impulsar la igualdad de género. Cabe resaltar la firma y ratificación de varios instrumentos internacionales, en especial la Convención de las Naciones Unidas para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) firmada por México el 16 julio de 1980 y ratificada el 20 de julio de 1981 y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención Belem do Pará” firmada por México en junio de 1995 y ratificada en junio de 1998. El último informe del Comité de Expertas de la CEDAW (2006) incluye recomendaciones para el Estado Mexicano, con el objeto de que se dé cabal cumplimiento a las obligaciones internacionales contraídas a través de la firma de dicho instrumento internacional. Entre las recomendaciones cabe destacar las siguientes relacionadas con la competitividad y la igualdad:

- **Dar prioridad a las mujeres en su estrategia de erradicación de la pobreza;**
- **Reformar la Ley Laboral, incluyendo el principio de no discriminación contra las mujeres;**

- **La adopción de estrategias para incrementar el número de mujeres en puestos de toma de decisión a todos los niveles, principalmente a nivel municipal.**

Asimismo, en los últimos años México ha demostrado grandes avances en términos del entramado institucional para garantizar la igualdad de género. En enero de 2001 se creó formalmente el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) como organismo público, autónomo y descentralizado, cuyo objeto es “...crear y desarrollar una cultura de igualdad y equidad libre de violencia y discriminación, capaz de propiciar el desarrollo integral de todas las mujeres mexicanas y permitir a hombres y mujeres ejercer plenamente todos sus derechos” (Ley Orgánica del INMUJERES).³⁰

Además, en enero de 2008, la Procuraduría General de la República (PGR), puso en funcionamiento la Fiscalía Especial para los Delitos de Violencia contra las Mujeres y Trata de Personas FEVIMTRA, la cual tiene como objetivos, investigar y perseguir los delitos federales de violencia contra las mujeres y trata de personas; ofrecer servicios de asesoría legal, atención médica, psiquiátrica, psicológica, orientación y acompañamiento legal, protección y un lugar seguro en caso de que lo necesiten; y buscar y localizar mujeres y niñas reportadas como desaparecidas.

De la misma manera, en diciembre de 2007 se estableció el Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, con el objeto de crear los mecanismos para la aplicación de la Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres.

30. Asimismo se han creado instancias de la mujer en los 32 estados de la República y más de 700 municipales. Véase www.inmujeres.gob.mx

En enero de 2001 se creó formalmente el Instituto Nacional de las Mujeres cuyo objeto es crear y desarrollar una cultura de igualdad y equidad libre de violencia y discriminación, capaz de propiciar el desarrollo integral de todas las mujeres mexicanas.

Recuadro 5.

Objetivos estratégicos del Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012

En el 2008 se lanzó el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012 para dar cumplimiento a dicha Ley y cuyos objetivos estratégicos incluyen:

1. Institucionalizar una política transversal con perspectiva de género en la Administración Pública Federal y construir los mecanismos para contribuir a su adopción en los poderes de la unión, en los órdenes de gobierno, y en el sector privado.
2. Garantizar la igualdad jurídica, los derechos humanos de las mujeres, y la no discriminación, en el marco del estado de derecho.
3. Garantizar el acceso de las mujeres a la justicia, la seguridad y la protección civil.
4. Garantizar el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia.
5. Fortalecer las capacidades de las mujeres para ampliar sus oportunidades y reducir la desigualdad de género.
6. Potenciar la agenda económica de las mujeres en favor de mayores oportunidades para su bienestar y desarrollo.
7. Impulsar el empoderamiento de las mujeres, su participación y representación en espacios de toma de decisión en el Estado y consolidar la cultura democrática.

Destaca que para el presupuesto 2008, la Cámara de Diputados aprobó 1,525 millones de pesos adicionales destinados a programas específicos para mujeres. Este monto es siete veces lo que se destinó en la misma partida para 2007, y sumando los recursos ampliados, el presupuesto etiquetado para programas de mujeres e igualdad de género alcanza un monto de 7,024 millones de pesos, dirigidos a las distintas dependencias del gobierno federal y organismos autónomos (Garduño y Salazar, 2007). Para el presupuesto del 2009, la cifra alcanzó un monto de 8,981.6 millones de pesos; es decir, 1,957.6 millones de pesos adicionales con respecto al 2008 (un incremento del 28%).

Destaca que para el presupuesto 2008, la Cámara de Diputados aprobó 1,525 millones de pesos adicionales destinados a programas específicos para mujeres.

Recuadro 6.

Instrumentos internacionales en materia de derechos humanos y no discriminación adoptados por México

- Carta de las Naciones Unidas.
- Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948.
- Declaración y Programa de Acción de la Conferencia Mundial de Derechos Humanos, Viena, 1993. Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, El Cairo, 1994.
- Plataforma de Acción de Beijing, China, 1995.
- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), firmado en 1980 y ratificado en 1981.
- Protocolo Facultativo de la CEDAW, firmado en 1999 y ratificado en 1992.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará).
- Convención Interamericana sobre la Concesión de los Derechos Civiles a la Mujer.
- Convención Interamericana sobre la Concesión de los Derechos Políticos a la Mujer.

Existe discriminación en la aplicación de las leyes, y se dan con demasiada frecuencia episodios de hostigamiento por parte de las autoridades y violaciones de los derechos humanos de las mujeres.

A pesar de estos logros sustantivos, aún si las mujeres tienen *de jure* igualdad y acceso a los mismos derechos, la desigualdad de género permea todas las esferas de su desarrollo. La deficiente aplicación de las leyes, y los supuestos sobre los que algunas están construidas o establecidas resultan en un acceso diferenciado de las mujeres al respaldo legal, dando lugar a situaciones de exclusión. Precisamente por las desigualdades en el acceso al conocimiento, muchas mujeres ignoran cuáles son sus derechos, el marco jurídico existente que los garantiza y los mecanismos para su aplicación. Adicionalmente, existe discriminación en la aplicación de las leyes, y se dan con demasiada frecuencia episodios de hostigamiento por parte de las autoridades y violaciones de los derechos humanos de las mujeres.

Como apunta Benería, una importante contribución de la economía feminista es la conclusión de que "... la posición de las mujeres en cualquier sociedad está determinada en menor grado por la legislación existente sobre igualdad de oportunidades que por factores institucionales como las políticas laborales de

mercado activas, el uso del tiempo en trabajo remunerado y no remunerado, seguridad social, derechos de bienestar, y el régimen institucional de determinación de salarios" (Benería, 2003: 45). Las brechas de género en algunos de estos factores impactan negativamente la competitividad de México y la posibilidad de consolidar una sociedad del conocimiento.

En el marco de las sociedades del conocimiento, tanto la educación como el mercado laboral son factores fundamentales para lograr su consolidación. A pesar del aparato institucional y jurídico existente, persisten aún varias formas de discriminación contra las mujeres que imposibilitan su acceso a espacios y tareas de relevancia para la competitividad y, por ende, el desarrollo de México. En la medida en que las mujeres calificadas enfrenten obstáculos para su inserción en los mercados laborales formales —la discriminación salarial, la ausencia de políticas conciliatorias, acceso restringido a puestos de toma de decisión— esto se traducirá en una pérdida de capital humano esencial para las sociedades del conocimiento, y en rigideces económicas que merman la competitividad.

CAPÍTULO III

CONSIDERACIONES FINALES

Consideraciones finales

- En México, el vínculo entre igualdad de género y competitividad se ha abordado tangencialmente, y nunca como un asunto de desarrollo, que profundice en las complejas y diversas causas y consecuencias de la desigualdad. En este sentido, es preciso seguir indagando de qué manera la sociedad del conocimiento podría mejorar las condiciones de las mujeres, a diferencia de un modelo de reducción de costos que ha perjudicado a las mismas y a la población en general. Asimismo, **continuar con la investigación sobre cómo en México la igualdad de género puede apuntalar el desarrollo, la competitividad y una sociedad del conocimiento en los distintos contextos sectoriales tanto regionales como estatales.**
- La consolidación de la sociedad del conocimiento en México implica nuevos retos y nuevas oportunidades para la igualdad de género. Es preciso transformar el carácter de las diferencias entre hombres y mujeres; es decir, que si actualmente México atraviesa por **una diferenciación de género en función de los derechos y la capacitación, en el horizonte se plantee una educación intensiva de las mujeres que se traduzca en igualdad de oportunidades y condiciones laborales, acompañada de transformaciones estructurales y culturales en las normas y estereotipos de género.** La mayor participación de las mujeres mexicanas en las sociedades del conocimiento contribuirá a una mayor productividad y crecimiento económico en la medida en que este marco no sólo se sustenta en factores físicos, sino tecnológicos, organizativos, de cualidades intelectuales y humanas, así como de los niveles de calificación.
- México cuenta con un marco normativo e institucional adecuado para combatir la desigualdad de género, pero que aún debe ser fortalecido. **La armonización legislativa del marco normativo federal es urgente para poder aterrizar estos logros a nivel estatal y municipal.**
- Es necesario **llevar a cabo reformas laborales que tomen en cuenta la construcción social del género, las relaciones de poder, y la forma en la que las mujeres son percibidas y valoradas en el ámbito productivo.**
- Es importante que exista una **política articulada y una institucionalidad que emita las directrices y políticas de forma coordinada con los diferentes actores relevantes –gobierno, sector privado, academia, entre otros– y cree los incentivos necesarios para incrementar la participación efectiva y equitativa de las mujeres.**
- Adicionalmente al incremento que se ha observado en presupuestos etiquetados para mujeres, es indispensable **que se establezcan mecanismos claros de seguimiento y evaluación, con el objeto de que las dependencias gubernamentales realmente lleven a cabo políticas públicas encaminadas hacia una sociedad incluyente. Es necesario contar no sólo con presupuestos etiquetados para mujeres, sino con presupuestos con perspectiva de género, que consideren las diferencias entre mujeres y hombres en todo el proceso de elaboración, instrumentación y evaluación de políticas públicas,** sin que necesariamente estén dirigidos específicamente a las mujeres.

- **Se deben crear incentivos económicos, legales y sociales que estimulen la incorporación de las mujeres al mercado formal**, para aminorar su participación en el informal. Lo anterior no sólo afecta negativamente las condiciones laborales de las mujeres, sino que incide directamente en los bajos niveles de competitividad del país. Esto abre como una de las líneas de trabajo el seguimiento de en qué grado las mujeres se insertan en carreras universitarias para las cuáles existe o se prevé que existirá una fuerte demanda laboral.

- Con el objeto de contar con información más puntual y que permita diseñar y evaluar políticas públicas que detonen un desarrollo integral de México es importante **obtener datos desagregados por sexo en áreas críticas para la competitividad y las sociedades del conocimiento como niveles de absorción y retención en educación, número y nivel de investigadores, patentes registradas y otros. La falta de estos datos obstaculiza la medición del impacto que la desigualdad de género tiene en áreas fundamentales para la consolidación de una sociedad del conocimiento en México.**

- Es importante seguir profundizando en el vínculo entre género, competitividad y desarrollo humano, y es necesario desarrollar indicadores y metodologías interdisciplinarias y multidimensionales que permitan un análisis más riguroso.

- Los resultados apuntan a que, sin importar el modelo de desarrollo que se siga, a menos que la igualdad de género esté contemplada en el mismo como un derecho y un elemento central, ésta no se dará de forma automática.



CAPÍTULO IV

CONCLUSIONES

Conclusiones

QUEDA CLARO que la igualdad de género no es un subproducto de la sociedad del conocimiento, sino una condición para que este tipo de sociedades produzca los niveles de competitividad y por consiguiente, el desarrollo que México requiere.

El estudio de las desigualdades de género y la ruta hacia las sociedades del conocimiento como premisa para alcanzar la competitividad cobra fuerza en la interrelación entre tres macro estructuras sociales o instituciones³⁰: las familias³¹, el estado y los mercados. La inserción de las familias en los mercados no puede entenderse independientemente de la construcción social de éstos o de la regulación que el estado ejerce en ambas esferas.

La correlación de esta trilogía permite abordar y esclarecer las bases estructurales de la desigualdad de género y su repercusión en los niveles de competitividad de una nación; esto es, las formas en las que está organizada la producción social y económica de una sociedad en función de las jerarquías de género.

La regulación de las familias, la división sexual del trabajo, las políticas de protección del estado y la discriminación laboral por motivos de género, muestran un panorama complejo que permite ahondar en las relaciones de desigualdad y su reflejo en las condiciones educativas, laborales y de acceso a los servicios de salud de la población. Es decir, es fundamental mostrar que las diferencias sexuales —junto con las étnicas, generacionales y de clases sociales, entre otras— son diferencias corporizadas que tienen efectos de largo alcance en la

manera que los individuos se vinculan con las instituciones (Gatens, 1998).

Las variables convencionales para medir la competitividad dejan de lado ámbitos en los que las mujeres hacen una contribución al desarrollo económico del país, como es el espacio doméstico. Es preciso repensar la medición de la competitividad más allá del ámbito productivo.

La marginación de las mujeres en el ámbito laboral conlleva una subvaloración de los derechos y del potencial como capital humano de más de la mitad de la población. Es necesario analizar la forma y las condiciones en la que las mujeres han sido incluidas en el mercado laboral formal, cuáles han sido los costos, beneficios o pérdida de oportunidades de esta forma de inclusión, cuáles son los principales obstáculos para una incorporación equitativa con igualdad de oportunidades con respecto a los hombres y cuáles son las implicaciones de la exclusión.

Por otro lado, el modelo de producción de bajo costo que México ha promovido durante las últimas décadas es obsoleto. Para que el país se convierta en un verdadero competidor en el mercado global es necesario que transite hacia una sociedad del conocimiento, donde se privilegie el capital humano sobre los bajos costos. En este marco, para que México se encamine hacia una sociedad del conocimiento es deseable que mejore sus niveles de competitividad; y esto requiere a su vez, de una mayor inclusión de las mujeres en condiciones de igualdad y equidad en áreas críticas como la educación y el empleo.

30. Se entenderá por institución a un patrón recurrente —estable y valorado— de comportamiento que coordina y constriñe el comportamiento de los individuos y su interacción social (Huntington, 1968, Gatens, 1998).

31. No existe una única definición de la familia, dados los distintos puntos de vista disciplinarios y teóricos, los cuáles acentúan diversos aspectos que considera centrales en el concepto de familia. Para efectos de este estudio, consideraremos a la familia como “un sistema de autoridad y poder. En ese sentido, la familia es constructora de ideología, es decir, no sólo recibe las influencias ideológicas del mundo exterior sino que además reconstruye esos mensajes y valores, respondiendo desde su propia particularidad” (Gamba, 2007).

Las ventajas comparativas de los países ya no solamente dependen de su dotación en recursos naturales o de su ubicación; también dependen de capacidades y ventajas adquiridas con base en el desarrollo de recursos humanos y en la capacidad para generar y aplicar conocimiento tanto en la producción como en la solución de los problemas sociales. Las sociedades del conocimiento son aquellas que tienen la capacidad de generar conocimiento sobre su realidad y utilizar la información en procesos de construcción de dicho conocimiento como motor del desarrollo y del cambio social (Chaparro, 2001). La cuestión central es, entonces, la manera desigual de acceso y apropiación del conocimiento por parte de hombres y mujeres.

La producción innovadora de México, medida generalmente en términos de patentes registradas y publicaciones científicas, está por debajo del promedio de otras economías similares. Asimismo, la presencia de las mujeres en el campo de la investigación es baja (y la del país en general también), y se concentra en los niveles más bajos y con inferior remuneración del Sistema Nacional de Investigadores. Son necesarias políticas públicas que creen los incentivos económicos y normativos que involucren a las mujeres en áreas que apuntalen el mayor desarrollo de una sociedad del conocimiento mexicana. Adicionalmente, cabría resaltar la importancia en este rubro de una mayor colaboración entre el sector privado y las instituciones académicas.

El nivel de desarrollo, así como la competitividad de un país están relacionados con tres factores clave (Morrisson y Jütting, 2004): a) las institucio-

nes sociales mediante las cuales se fortalece el marco jurídico existente para el pleno ejercicio de los derechos de las mujeres; b) el acceso a los recursos (educación, servicios de salud y mercados laborales) garantizado por el marco jurídico e institucional que va más allá de una perspectiva de necesidades básicas a una de capacidades y formación de capital social; y c) el rol económico de las mujeres que logra consolidarse con los dos factores anteriores y se puede medir de distintas formas, como por ejemplo, mediante algunas de las variables contempladas en el Índice de Potenciación de Género (IPG) medido por el PNUD. Estos tres factores están interrelacionados y la ausencia del análisis de cualquiera de ellos brinda una visión parcial del impacto del rol económico de las mujeres en el desarrollo socioeconómico del país.

Asimismo, como apuntan Eyzaguirre, *et. al.* “La economía del conocimiento debe sustentarse en tres pilares: (i) un régimen institucional y de incentivos económicos claro, coherente y estable; (ii) una fuerte capacidad de innovación, orientada a desarrollar encadenamientos productivos en torno a ventajas comparativas; y (iii) un capital humano de calidad. Estos tres pilares están fuertemente interrelacionados entre sí (...) dada la desigual distribución de capital humano existente, un avance sólo en progreso tecnológico implica el riesgo de exacerbar las desigualdades en el ingreso” (Eyzaguirre, 2005: 6).

Si México decide avanzar hacia un modelo de sociedad del conocimiento, será ineludible impulsar la igualdad de género, factor para alcanzar los niveles de competitividad deseados.



FUENTES CONSULTADAS

Fuentes consultadas

- Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES), “Anuario Estadístico. Población Escolar de licenciatura en universidades e institutos tecnológicos” varios años.
- Bardasi, Elena; Blackden, C. Mark y Guzmán, Juan Carlos (2006); *Gender, Entrepreneurship and Competitiveness in Africa*, Banco Mundial.
- Benería, Lourdes (2003); *Gender, Development, and Globalization: Economics as if All People Mattered*; NY; Routledge.
- Berdegué, Julio (2005); *Sistemas de innovación favorables a los pobres*; Fondo de Desarrollo Agrícola Internacional FIDA. Consultado el 10 de mayo de 2008. En URL: www.ifad.org/events/gc/29/panel/s/julio.pdf
- Buquet, Ana; Cooper, Jennifer A.; Rodríguez Loredo, Hilda, y Botello Lonngi, Luis (2006); *Presencia de Mujeres y Hombres en la UNAM: Una Radiografía*, Programa Universitario de Estudios de Género UNAM.
- Bussemaker, J y Kersbergen, K (1994); “Gender and Welfare States. Some Theoretical Reflections”; en: Diane Sainsbury (Ed.); *Gendering Welfare States*; London; Sage Publications.
- CEPAL, Estadísticas e Indicadores de Género. En URL: www.eclac.cl/cgi-bin/getProd.asp?xml=/mujer/noticias/paginas/3/29273/P29273.xml&xsl=/mujer/tpl/p18f-st.xsl&base=/mujer/tpl/top-bottom-estadistica.xsl
- Chaparro, Fernando (2001); “Conocimiento, aprendizaje y capital social como motor del desarrollo”; en: *Ciencia da Informacao*; vol. 30, Num. 1; pp. 19 - 31
- Colinas, Lourdes (2008); *Economía productiva y reproductiva en México: un llamado a la conciliación*, Serie Estudios y Perspectivas No.94, CEPAL.
- Consejo Nacional para la Ciencia y la Tecnología (2007); Estadísticas.
- Crowden, N. (2003); *Examining Gender Bias in Studies of Innovation*, inédito.

- D'Andrea Tyson, Laura (1992); *Who's Bashing Whom? Trade Conflict in High Technology Industries*; Institute for International Economics; Washington D.C.
- Donato, Katherine; Donna Gabaccia; Jennifer Holdaway; Martin Manalansan; Patricia Pessar (2006); "A Glass Half Full? Gender in Migration Studies", en: *International Migration Review*, Volume 40 Number 1, Center for Migration Studies of New York, pp. 3-26.
- Echeverri, Rafael (s/f); *Economía y Competitividad del Territorio Rural*. En URL: www.sagarpa.gob.mx/desarrollorural/publicaciones/files/seminario1/presentacion%20Echeverry.doc
- Expansión (2005); *Las 50 mujeres más poderosas de México*.
- Eyzaguirre, Nicolás; Marcel, Mario; Rodríguez, Jorge, y Tokman, Marcelo (2005); "Hacia la economía del conocimiento: El Camino para Crecer con Equidad en el Largo Plazo," *Estudios Públicos*, 97 (verano).
- Florida, Richard (2007); "La era de la creatividad necesita desarrollar el potencial creativo de todos los trabajadores, desde el oficinista hasta el informático"; Entrevista realizada por Karen Christensen; *Harvard Deusto Business Review*. Consultado el 12 de Junio de 2008. En URL: www.edeusto.com/boletines/ideas/0712entrevista.pdf?orig=bolp&lista=pp&nnm=bol071204&nnc=ppspiante
- Fundación Este País (2008); *México ante el reto de la economía del conocimiento*.
- Gatens, Moira (1998); "Institutions, Embodiment and Sex Difference"; en Moira Gatens y Alison Mackinnon; *Gender and Institutions*, Cambridge, Cambridge University; pp. 1 -15.
- Gamba, Susana Beatriz (coord.) (2007); *Diccionario de estudios de género y feminismos*, Editorial Biblos.
- Garduño, Silvia y Salazar, Claudia (2007); "Crecen partidas para las mujeres", en: *Reforma*, 14 noviembre.
- Goldman Sachs (2007); "Gender Equality, Growth and Global Ageing", *Global Economics Paper* No. 54, 3 abril.

- González, Ixel Yutzil y Ulloa, Aída, (2007); “Marginación laboral femenina en México resta competitividad”, en: *El Universal*, 5 de noviembre.
- Grupo Consultivo sobre la Competitividad (Ciampi) (1995); “La mejora de la competitividad europea”, Primer informe al Presidente de la Comisión Europea, los Primeros Ministros y los Jefes de Estado, junio.
- Guillelmet, Jean-Marc (s/f); *La competitividad de los territorios: experiencias internacionales*; Fudeco / République Française / Ingérop. Consultado el: 23 de enero de 2008. En URL: www.fudeco.gob.ve/proyectos/pdf/indice7.pdf
- Hafkin, Nancy (2008); “Case Study: The Philippines and Thailand Enabled women in knowledge societies” en: *id4 Magazine*. Consultado el: 20 de Julio de 2008. En URL: www.id4online.net/articles/current-article.asp?articleid=2039&typ=Features
- Hondagneu-Sotelo, Pierrette (1994); *Gendered transitions: Mexican Experiences of Immigration*, Berkeley, University of California Press.
- Huntington, Samuel (1968); *Political Orden in Changing Societies*; New Haver; CT: Yale University Press.
- Incháustegui, Teresa (s/f); *Los cuatro nuevos institucionalismos*. Mimeo
- Instituto Mexicano de la Competitividad: www.imco.org.mx
- Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial: www.impi.gob.mx
- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (2002); *Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo*.
- ——— (2006); *Matrícula escolar — educación superior — distribución — área de estudio — género — 2004 — 2006 nacional*.
- Instituto Mexicano para la Competitividad, A.C. (2008); *Punto de Inflexión*.
- Instituto Nacional de las Mujeres (2002); *Las Mexicanas y el trabajo I*; México; INMUJERES.
- ——— (2007); *Mujeres y Hombres en México 2007*; Undécima Edición.
- Jackson, Cecile (1999); *Social Exclusion and Gender: Does one Size Fit all?*; *The European Journal of Development Research*, Vol. 11, No.1.

- Kabeer, Naila (1998); *Realidades Trastocadas*, México; UNAM.
- Kirkup, Gill y Keller, Laurie (1992); *Inventing Women: Science, Technology and Gender*; Polity Press - The Open University.
- Klasen, Stephan y Lamanna, Francesca (2008); *The Impact of Gender Inequality in Education and Employment on Economic Growth in Developing Countries: Updates and Extensions*.
- Liason Entre Actions de Développement de l'Économie Rurale – LEADER (2000); *La competitividad social. Construir una estrategia de desarrollo territorial con base en la experiencia de LEADER*; Fascículo 2; Innovación en el Medio Rural; Cuaderno de la Innovación No. 6, Fascículo 2; Observatorio Europeo LEADER.
- McKinsey & Company (2007); *Women Matter: Gender diversity, a corporate performance driver*.
- Mingo, Araceli (2006); *¿Quién mordió la manzana? Sexo, origen social y desempeño en la Universidad*; Fondo de Cultura Económica.
- Morrisson, Christian y Johannes Jütting (2004); *The Impact of Social Institutions on the Economic Role of Women in Developing Countries*; Working Paper No. 234; Research Programme on Social Institutions and Dialogue; OECD Development Centre.
- Organization for Economic Co-operation and Development, OECD (2008); *Gender and Sustainable Development. Maximising the Economic, Social and Environmental Role of Women*; Consultado el 7 de abril de 2008. En URL: www.oecd.org/dataoecd/58/1/40235084.pdf
- OCDE (2009); *Regions at a Glance*.
- ——— (2009); *Education at a Glance: OECD Indicators*.
- ——— (2008); *Education at a Glance: OECD Indicators*.
- ——— (2008); *Compendium of Patent Statistics*.
- ——— (2007); *Education at a Glance 2007: OECD Indicators*.
- ——— (2006); *Resultados prueba PISA*. Consultado el: 15 de abril de 2008. En URL: www.oecd.org/dataoecd/30/18/39703566.pdf
- OIT – PNUD (2009); *Trabajo y Familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*.

- Pearson, Ruth (2000); “Moving the Goalposts: Gender and Globalisation in the Twenty-first Century”, en Sweetman, Caroline (ed) *Gender in the 21st Century*, Oxford, Oxfam.
- Porter, Michael (1990); *Ventaja competitiva: creación y sostenimiento de un desempeño superior*; México; Continental.
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2009); *Indicadores de Desarrollo Humano y Género en México 2000 – 2005*.
- ——— (2007); *Índice de Competitividad Social. La competitividad vista desde los fines*; México; Centro de Información de las Naciones Unidas.
- ——— (2007); *Informe Sobre Desarrollo Humano México 2006 – 2007. Migración y desarrollo humano*; México; Mundi-Prensa México S.A.
- ——— (2007); “Gobernabilidad y Competitividad en América Latina” junio, 2007. En URL: www.gobernabilidadparalacompetitividad.org.mx
- Rodríguez Enríquez, Corina (2005); “Economía del cuidado y política económica: una aproximación a sus interrelaciones”, en: Trigésima octava reunión de la Mesa Directiva de la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, CEPAL. Consultado el: 5 de julio de 2008. En URL: piem.colmex.mx/Maestria_2008/Teresa%20Inchaustegui/Unidad%205/Economia%20del%20cuidado%20CEPAL.pdf
- Ruíz Durán, Clemente (2007); “Ejemplos de capital humano y sistemas de innovación”; Ponencia presentada en: *Conferencia internacional gobernabilidad para la competitividad en América Latina*; México; 4 - 5 de junio.
- Sen, Amartya (1983); *Resources, values and development*; Cambridge, Harvard University.
- Scott, Joan (1986); “El género: una categoría útil para el análisis histórico”; en: Martha Lamas (comp.); *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual*; México; PUEG – Miguel Ángel Porrúa; pp. 265 – 302.
- Sistema Nacional de Investigadores: www.conacyt.mx/SNI
- Tepichin Valle, Ana María (2005); *Equidad de género y pobreza. Autonomía en beneficiarias del Programa Oportunidades. Estudio de caso*; México; Luna Quintana Editores – Instituto Nacional de Desarrollo Social.
- The Economist (12 de abril de 2006); *Women in the workforce: The Importance of Sex*.

- Tronco Rosas, Martha Alicia (2008); “Acceso a la educación: la situación de las mujeres en el sistema educativo nacional”; en: Ponencia en el Primer foro de interlocución con movimientos y organizaciones de mujeres; Instituto Nacional de las Mujeres; México.
- UNCTAD (2007); World Investment Prospect Survey 2007–2009.
- UNIFEM (2006); Primer curso intensivo de: Género, Macroeconomía y Economía Internacional en América Latina; Querétaro.
- UNESCO (2005); *Towards Knowledge Societies*.
- Valdivieso, Patricio (2003); “Capital social, crisis de la democracia y educación ciudadana: la experiencia chilena”, en: *Revista de Sociología e Política*, Consultada el: 23 de julio de 2008. En URL: www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-44782003000200003&lng=es&nrm=iso
- Women’s Forum for the Economy and Society (2007); “The Competitiveness Picture”; Plenary Briefing. Consultado el: 15 de febrero de 2008. En URL: womensforum.com/zzRestofsite/z_SessionSum/5_competitiveness.html
- World Economic Forum, *The Global Gender Gap Report 2009*.
- World Economic Forum, *The Global Competitiveness Index 2007-2008*.
- World Economic Forum, *The Global Gender Gap Report 2007*.
- World Economic Forum, *The Global Gender Gap Report 2006*.