

Limitaciones del liderazgo femenino. ¿Se requiere construir una cultura de equidad de género o más leyes?

**Limitations of feminine leadership in México. Do we need to
build a culture of gender equity or more laws?**

Bertha E. Madrigal Torres y Silvia Novelo Urdanivia

Universidad de Guadalajara

Resumen

Este trabajo analiza las limitaciones del liderazgo femenino en el desempeño profesional. Investigación bibliográfica, apoyada por la metodología casuística, donde analizamos tres casos de mujeres mexicanas, cada una líder en su medio: Lydia Cacho, periodista y escritora; Ana Gabriela Guevara, deportista, y Carmen Aristegui, periodista. Ante las evidentes limitaciones el uso y abuso del poder que vivieron en su desempeño profesional, ¿Cuáles son entonces las limitaciones que vive la mujer común? y ¿De qué manera las solventa? ¿Cuál es el papel de la norma?

Palabras clave

Liderazgo femenino, ley, impunidad, México.

Abstract

This article analyzes the limitations of feminine leadership in professional development. Based on documental research, we analyze the case of three Mexican women, each a leader in her professional area: Lydia Cacho (journalist and writer); Ana Gabriela Guevara (athlete); and Carmen Aristegui (journalist) to respond to the following questions: In the presence of the evident limitations of the use and abuse of power that each woman experienced in her professional development, What limitations do women face? How do they resolve such limitations? What roles does the law play?

Key words

Gender barriers, feminine leadership, Mexico

Introducción

El propósito de este estudio es examinar las relaciones de poder en el ámbito laboral en México a la luz de tres casos, que hoy, simbólicamente denotan impunidad y violencia institucional contra la mujer. No pretendemos hacer un análisis de la norma, ni tampoco demeritar los avances alcanzados en el tema, pero sí queremos dejar testimonio de la forma en que esa normatividad está siendo aplicada; o se debe quizá, al escaso conocimiento que existe de los derechos laborales y al hecho de que, el liderazgo femenino, lejos de apoyarlo, lo limita. Estudio que refuerza las teorías en cuestión de igualdad de género que dan cuenta de la existencia de barreras tanto culturales, económicas y sociales, Madrigal (2005) que la mujer tiene que solventar para lograr apoyos.

Presentamos el análisis de tres casos de mujeres cuyas propuestas fueron percibidas como amenazantes para la peculiar identidad gregaria grupal, y cuyo liderazgo profesional les ha sido coartado, mas no así el individual: Lydia Cacho Ribeiro; Ana Gabriela Guevara Espinoza y Carmen Aristegui. Tres liderazgos femeninos reconocidos a nivel nacional e internacional por su honestidad, perseverancia y dedicación, que han sido fustigados legal y emocionalmente y han debido renunciar, desistir; Lydia Cacho y Carmen Aristegui a comunicar con la verdad y, en el caso de Ana Gabriela Guevara, a seguir dando éxitos deportivos a nuestro país. ¿Dónde están entonces las leyes en favor de la mujer? ¿Por qué doble discurso? Son los planteamientos que surgen a raíz de este trabajo.

Aspectos metodológicos

Éste es un trabajo bibliográfico y documental de tipo descriptivo/exploratorio, que abre el camino para otras investigaciones. Intentamos dar cuenta aquí de la relación de las mujeres con el poder en México en el siglo XXI, teniendo en mente tres eventos específicos. Con el escenario laboral descrito, estamos haciendo referencia a las opiniones más autorizadas en torno al acoso de poder, análisis que posteriormente permite se desprendan algunas conclusiones y, tal vez, una conciencia más clara acerca de nuestra realidad y la impostergable necesidad de corregirla. Para hallar respuesta a las interrogantes planteadas, habremos de delimitar las causas, actividades y consecuencias del doble discurso, de la autoridad e interpretación de la ley en contra de la mujer, y esclarecer entonces, si hay en él algún lado positivo.

Marco teórico

El marco teórico — bajo el cual analizamos las leyes y la impunidad hacia la mujer— destaca la importancia de conceptos como «liderazgo femenino», «géne-

ro», «derecho», «trabajo», «derechos humanos», «capitalismo» y sus implicaciones colectivas en la sociedad, de acuerdo con el tema acerca del acoso laboral, la desigualdad, la feminidad y la masculinidad.

La ley y el discurso en México

A través del análisis que consagran los derechos de las personas establecidas en nuestra Carta Magna, confiere todos aquellos derechos que ambos géneros tienen para poder desarrollarse en el medio, así como nuestro código civil en su artículo 2. En el Derecho Mexicano se equiparan a los sexos masculino y femenino por igual. Sin embargo, la igualdad jurídica de los sexos en las relaciones laborales no se da, destacando aquellos instrumentos que evidencian la inferioridad jurídica de las mujeres. No hay necesidad de remontarnos hasta el derecho colonial privado, que ya establecía la inferioridad legal de la mujer y que continuó vigente — de manera general— hasta la promulgación de los códigos civiles, en la segunda mitad del siglo XX.

Lo que el discurso de la equidad de género de la mujer pregona como un aspecto crucial para la competitividad organizacional, en el día a día se puede convertir, y de hecho lo hace, en el *mobbing*¹, que por lo demás se origina en un determinado grupo social en el que predominan los problemas de liderazgo, de rechazo a la diferencia y de rivalidad hacia la mujer.

Los problemas de liderazgo son una parte cuasi complementaria de los factores organizacionales, hecho frente al que sólo nos restaría analizar los rasgos de la personalidad del directivo en cuestión: conductas muchas veces de agresividad, soberbia, egocentrismo, prepotencia e inestabilidad, además de la manera de relacionarse con el personal a su cargo o bajo su responsabilidad.

El rechazo a la diferencia, por su parte, se caracteriza por la dificultad que representa la aceptación de alguien que piensa o actúa de modo distinto o que tiene un espíritu crítico, es decir, que no respeta las «reglas ocultas» de la organización (Ausfelder, 2002). Como consecuencia natural, en el directivo nace un problema de rivalidad frente a ese alguien más original y/o creativo, y a partir de ello le considera un invasor; su estrategia entonces para separar a esta «persona *non grata*» es buscar — a toda costa— su eliminación.

Thomas (1998) señala que el trabajo de las mujeres en el mundo representa una tercera parte de la fuerza de trabajo oficial, sin embargo, reciben una décima parte del ingreso mundial y poseen una centésima parte de la propiedad inmobiliaria del mundo. El acceso a recursos y títulos de propiedad es uno de los elementos que permite a las mujeres mejorar su posición en la toma de decisiones al interior del grupo doméstico (Deere y León, 2002).

El ingreso de las mujeres al mercado de trabajo las ha enfrentado a retos, compromisos, riesgos y responsabilidades, factores que amplían sus límites personales. Los cambios sufridos por la estructura del trabajo y sus efectos, han permitido que las mujeres sean un producto del arribo de un nuevo capitalismo que vino a modificar en forma radical la experiencia del empleo (Sennett, 2001). Particularmente entre la población masculina; porque actualmente el trabajo para las mujeres depende de ellas mismas en forma mucho más importante que en el pasado (Hutton y Giddens, 2001).

No obstante, el modelo de relaciones que se transmite entre hombres y mujeres subordina a la población femenina en todos los ámbitos de desarrollo, a través de formas sutiles, poco visibles. El hecho de que las mujeres desempeñen funciones como el trabajo asalariado genera resistencias y ansiedades en los varones, porque se niegan a compartir el control y el ejercicio del poder (Lázaro Castellanos *et al.*, 2007; 26).

Masculinidad y feminidad son procesos socioculturales e históricos asimétricos. Connell (2003; 110) define a la masculinidad y feminidad como «... proyectos de género porque se configuran conforme a la práctica social a través del tiempo [...] transforman sus puntos de partida en estructuras de género... »

Fue a partir de la socialización que asignó a los varones el papel de único sostén de la familia, lo que les otorgó un control total del mercado de trabajo conforme los ubicaba en cargos de dirección y liderazgo. Y así, las relaciones de poder convirtieron al mundo laboral en un espacio eminentemente masculino (Burin, 2003).

Para Connell, el eje principal del poder es la subordinación de las mujeres, el dominio masculino sobre lo femenino, opresión asignada por décadas de historia que aumentó, indica Florence Thomas (1998), a partir del siglo de las Luces y con la filosofía del sujeto, cuando el varón se convirtió en la medida de todas las cosas y fundó para sí, un lugar excepcional «*lo uno y lo mismo a lo uno*» (p. 25). Sin embargo, las transformaciones socioeconómicas hacen referencia a cambios en estructuras de autoridad, control y coerción en relación con el género. Si bien para Connell existe una estructura general de poder entre hombres y mujeres, esto no significa que ellas no detentan el poder en determinados ámbitos y circunstancias, y que el poder que ostentan los varones sea igual para todos.

Relaciones de poder y modelos de género

El poder — como instrumento de dominación— ha sido objeto de innumerables debates en las Ciencias Sociales, y se le ubica en los procesos de toma de

decisiones, en el conflicto y en la fuerza. Según Foucault (1985), el término poder es una relación, más que un rasgo individual, porque no se detenta sino que se ejerce, y se revela en todos los niveles de la vida, es, en realidad, un enfrentamiento; para que exista el «dominio» sobre otro, es necesario que el receptor sea un sujeto activo que responda, reaccione o se resista. Donde hay resistencia y coerción hay relaciones de poder. Empoderamiento, entonces, implica la incorporación en el proceso de toma de decisiones; la deconstrucción de las construcciones sociales tradicionales y/o negativas para superar la falta de poder.

La actividad laboral desarrollada por los seres humanos es un elemento de identidad personal y social. En los varones el trabajo ha sido, y es, un dispositivo central; todos ellos, a través de los años, fueron socializados en un sistema de género bajo el cual su papel era conseguir trabajo y «mantener a la familia».

Si bien es cierto que, como ya vimos, en la estructura social se han suscitado importantes cambios socioeconómicos, como son la apertura de los mercados nacionales, los medios masivos de comunicación y la democratización de oportunidades educativas y de salud, entre otras, todas estas transformaciones han distorsionado las imágenes fijas sobre el ingreso y el trabajo.

El liderazgo femenino en el contexto laboral

De acuerdo con el *Reporte de competitividad 2007-2008 del Foro Económico Mundial* (WEF por sus siglas en inglés), México ocupa el lugar número 112 de entre 131 países en cuanto a la baja participación femenina en la fuerza laboral.² Esto significa que en nuestro país, el mercado de trabajo para las mujeres continúa siendo muy bajo, y hoy comparte su lugar y compite con India, los Emiratos Árabes, Paquistán, Turquía, Marruecos, Egipto y Arabia Saudita, países que históricamente se han mantenido en los últimos niveles debido — en buena parte— a su educación, tradición y conceptos de valores, que ciertamente reservan para la mujer una participación marginal, evidenciando un atraso considerable dentro del actual contexto mundial.

Según el organismo internacional, este resultado guarda estrecha relación con la desigualdad de género en el ambiente de los negocios y la falta de competitividad de la nación. Y, por si fuera poco, el reporte agrega:

Sorprendentemente, naciones con niveles situados en la etapa más baja de desarrollo económico, como Mozambique, Burundi, Tanzania, Camboya y Uganda, forman parte de los primeros diez lugares con mayor igualdad laboral entre hombres y mujeres (p. 6).

La nota incluía también el siguiente comentario de Faustina García Reyes, presidenta de la Comisión Nacional de Mujeres Industriales de la Cámara Nacional de la Industria de Transformación (Canacintra):

[...] el concepto techo de cristal (la barrera invisible que impide el acceso a las mujeres a puestos de mayor responsabilidad) se está rompiendo, debido a que las mujeres productivas en México ya aspiran a ser directoras generales de sus propias empresas (p. 15).

Según la Canacintra, la participación formal del género femenino se ha duplicado en México como fuerza de trabajo, pasando de 18 % en 1970, a más de 40 % en el año 2006; es decir, que 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 % a finales del 2007.

Ambas aseveraciones presuponen que en la sociedad mexicana las aspiraciones de cualquier ciudadano común, acompañadas por supuesto de grandes esfuerzos, rinden los frutos que les corresponden. Sería interesante revisar los casos de todas y cada una de esas nuevas empresarias para conocer la bases desde las que han partido sus respectivos éxitos.

[...] los mercados de trabajo eficientes deben también asegurar una clara relación entre incentivos para el trabajador y sus esfuerzos, así como el mejor uso del talento disponible, el cual incluye la igualdad en el ambiente de negocios entre hombres y mujeres (*Reporte de competitividad 2007-2008 del Foro Económico Mundial*, p. 15).

Dentro del marco del Cooperativismo y el Asociacionismo, que buscaban conciliar eficacia empresarial con principios sociales de democracia, autoayuda, apoyo a la comunidad y justicia distributiva, los antecedentes de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) se remontan al siglo XIX, y sus máximos exponentes hoy son las empresas de Economía Social, por definición Empresas Socialmente Responsables.

De la misma manera en que busca la calidad de sus procesos productivos, la responsabilidad social de la empresa pretende alcanzar la excelencia en el seno de las empresas, mirando con especial atención a las personas y sus condiciones de trabajo.

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la responsabilidad social de la empresa es el conjunto de acciones que toman en consideración las corporaciones para que sus actividades tengan repercusiones positivas sobre la sociedad, y que afirman los principios y valores por los que se rigen, tanto en sus

propios métodos y procesos internos como en su relación con los demás actores. La Guía de Recursos sobre responsabilidad social de la empresa es una iniciativa de carácter voluntario³ y una de sus principales responsabilidades éticas para las trabajadoras y los trabajadores, es respetar los derechos humanos bajo condiciones de trabajo dignas que favorezcan su seguridad y salud laboral y su desarrollo humano y profesional. Una de las variables de análisis es la equidad de género.

El derecho mexicano y la desigualdad en las relaciones laborales

Ya en pleno siglo XXI resulta deplorable tener que aceptar la falta absoluta y sistemática de correspondencia entre las leyes mexicanas y su aplicación en el caso de las mujeres. Aún en nuestros días existe un rechazo desmedido por parte de los varones a perder el control ejercido históricamente sobre las mujeres.

¿Es que los logros femeninos no son lo suficientemente patentes como para permitir a las mujeres desempeñar mejores puestos de trabajo?; una y otra vez se interpone el techo de cristal. Para explicarnos la desigualdad profesional de las mujeres es necesario aceptar que — en el mercado laboral— son dos las circunstancias negativas que se superponen frente a las mujeres: el techo de cristal y el hecho de que su trabajo sea traslúcido, y no transparente.

Durante siglos, el orden cultural convenció a hombres y mujeres de que ellas son «maternales por naturaleza», que la maternidad es una función femenina obligada por la Biología. Orden que dio poder a los hombres para trascender su «naturaleza» y forjar su propia historia, su propio destino, sus propios actos, incluyendo la paternidad. Son dueños de su cuerpo y de sus decisiones (Thomas, 1998, p. 18).

Ha sido ardua la lucha sostenida por las mujeres para modificar el criterio de inferioridad jurídica en la que se les ha encasillado y que, indiscutiblemente, las imposibilita para lograr un mayor avance en los ámbitos político, profesional, laboral y familiar. Por ello, es preciso que las reformas legislativas implementen mecanismos que permitan hacer efectivas las metas de igualdad entre hombres y mujeres ante la Ley (*La Jornada*, 9 de mayo de 1999, p. 21).

En el derecho mexicano, las leyes que se relacionan con la igualdad de sexos estuvieron activas a todo lo largo del siglo XX. Ya en abril de 1917, Venustiano Carranza expidió la Ley sobre Relaciones Familiares, que representó la primera gran victoria en el movimiento de liberación de la mujer, y que contenía esta sorprendente declaración: «Los derechos y las obligaciones personales de los consortes deben establecerse sobre una base de igualdad entre éstos y no en el imperio

que, como resto de la «*manus*» romana, se ha otorgado al marido». Aunque su propio Artículo 44 restringía la capacidad de la mujer para prestar servicios personales, a menos que contara con la ‘licencia’ del marido.

En la constitución de 1917, el Artículo 123 ya establece ciertas limitaciones a la mujer que determinan un trato sesgado en relación con el del varón; en 1928 el Código Civil vendría a sustituir a sus predecesores de 1870 y 1884, aunque no entraría en vigor sino hasta octubre de 1932, y que reconoce que «La equiparación legal del hombre y la mujer se hacía necesaria, en vista de la fuerza arrolladora adquirida por el movimiento feminista». Y en su artículo 2 declara que «la capacidad jurídica es igual para el hombre y la mujer, en consecuencia, la mujer no queda sometida, por razón de su sexo, a restricción alguna en la adquisición y ejercicio de sus derechos civiles». En 1931 es expedida la Ley Federal del Trabajo, que habría de ser reformada en 1962 con un capítulo especial relacionado al trabajo de las mujeres, pero reiterando las prohibiciones establecidas en el año treinta y uno.

Las Reformas de 1962 a la ley del treinta y uno, establecen un capítulo especial relacionado con el trabajo de las mujeres que reproduce las prohibiciones contenidas en las normas constitucionales y denota un claro afán proteccionista al agregar que las mujeres no podrían prestar servicios extraordinarios, y que en caso de incumplimiento, el patrón debería pagar 200% más del salario correspondiente al horario de la jornada habitual.

La nueva Ley de 1970 conservó las disposiciones contempladas en las reformas de 1962, y puso de manifiesto solamente que el interés del legislador obedecía al deseo de proteger la maternidad.

En 1974, las reformas constitucionales habrían de verse reflejadas en los artículos 4 y 123, de los que el primero refiere las modificaciones hechas al segundo «... *en relación con la equiparación jurídica entre el varón y la mujer, y con la incorporación de ésta a las grandes tareas nacionales...*». De este modo, se consagró así la igualdad jurídica de la mujer y el hombre y atribuyó a la primera, la protección de la organización y el desarrollo de la familia.

En breve, y luego de quedar suprimidas las prohibiciones que en la fracción segunda de la *Carta Magna* del diecisiete limitaban el trabajo de las mujeres (en los casos de peligrosidad y/o insalubridad; trabajo nocturno industrial y cualquier otro tipo de trabajo después de las 22:00 hrs., así como la jornada extraordinaria), la mujer mexicana adquirió legalmente la igualdad de derechos y obligaciones frente al hombre, norma que la posibilitaría para participar ‘hombro con hombro’ en el progreso económico, cultural y social de México.

De manera que, las disposiciones que en nuestros días garantizan la igualdad jurídica de los sexos, se encuentran contenidas en los siguientes mandatos:

1. Artículo 3^a (segunda parte): «*No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivos de sexo [...]*».

2. Artículo 56: «*En la fijación de las condiciones de trabajo pueden establecerse diferencias por motivo de sexo*».

3. Artículo 133: «*Prohíbe a los patrones negarse a aceptar trabajadores por razones de edad o sexo*».

4. Artículo 164: «*Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres*».

5. Artículo 165: «*Las modalidades que se consignan en la ley tienen como propósito fundamental la protección de la maternidad*».

En lo que respecta a los instrumentos internacionales sobre los derechos de las mujeres, se mencionan: el Convenio sobre la eliminación de todas las formas de Discriminación contra las mujeres (CEDAW) y su protocolo; la Convención Interamericana para Prevenir y Sancionar la Violencia contra la Mujer; la «Convención de Belem do Para»; la Convención sobre Los Derechos Políticos de la Mujer, y las Cuatro Conferencias Mundiales sobre la Mujer (1975-1995). Son mínimas las recomendaciones y sugerencias que ha adoptado México para la no discriminación de la mujer. Sin embargo, sí se ha avanzado en la elaboración de leyes, como son: a) Ley general para la igualdad entre mujeres y hombres y b) Ley general de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia. Pero, la capacitación, interpretación y socialización, así como el fomento de una cultura de no violencia de género, es todavía incipiente.

¿Dónde termina la ficción y dónde empieza la realidad?

En este punto retomamos los tres casos que inspiraron el desarrollo de esta investigación: Lydia Cacho, Ana Gabriela Guevara y Carmen Aristegui; tres casos ejemplares de mujeres que han sido — y son— luchadoras incansables, aguerridas y cuya batalla por los derechos humanos ha sido la causa principal de que sus alas hayan sido cortadas de manera brutal; la impunidad se hizo presente ya que no hay castigo para la violencia que ellas vivieron.

Queda claro, entonces, que el hecho de que las decisiones y condiciones se modifiquen en forma tan sistemática para hombres y mujeres tiene más que ver con la parcelación del poder en la sociedad que con las diferencias innatas de sexo, obviando la ventaja competitiva que supuestamente el factor humano representa. Habrá que seguir trabajando tenazmente; ya no es posible detenerse.

Tres mexicanas con limitaciones y barreras para ejercer su liderazgo

Caso uno: Lydia Cacho Ribeiro

La retórica de las constituciones envía un falso mensaje sobre la igualdad de derechos, mientras perpetúa los valores de los más fuertes.

L. Cacho

Lydia Cacho Ribeiro, periodista mexicana que ha escrito de manera regular a lo largo de veinte años, es una gran defensora de los derechos humanos; trabaja para la Organización de las Naciones Unidas en Nueva York; ha publicado varios libros⁴, además de un sinnúmero de artículos, y dirige un refugio de alta seguridad para mujeres maltratadas en Cancún. Hace más de cinco años, Cacho inició una seria y exhaustiva investigación sobre redes de pornografía infantil y tráfico de menores, cuyos descubrimientos — basados en las declaraciones hechas por las niñas violentadas frente a autoridades federales, como la Procuraduría Federal de la República (PGR)— se vieron reflejados en su libro *Los demonios del Edén*. Contenido que puso de manifiesto una gran red de corrupción y detonó el actual conflicto, cuyo preámbulo había sido ya la amenaza de muerte a Cacho por el empresario Jean Succar Kuri, un año y medio antes de la detención de la periodista bajo el cargo de difamación; detención orquestada y avalada por el gobernador del Estado de Puebla, Mario Marín Torres, y que dejó a la entonces procuradora de Justicia, envuelta en un escándalo de violación a los derechos humanos y de tortura. En este caso, se manifiesta la violencia institucional y personal que vivió Lydia Cacho.

Caso dos: Ana Gabriela Guevara

Perdí esta carrera con la «gente de pantalón largo».

A.G. Guevara

Ana Gabriela Guevara, la mejor atleta de pista de todos los tiempos en México, cansada ya de la escasa respuesta por parte de los directivos del deporte nacional, se retiró oficialmente de las competencias el 16 de enero de 2008. La sonorensis dio por terminada una carrera deportiva en la que se mantuvo en los puestos de privilegio desde el 2001, habiendo subido uno a uno los peldaños del atletismo hasta llegar a colocarse como la mejor velocista del mundo y obtener la medalla de plata en los 400 metros planos de los Juegos Olímpicos de Atenas, en el 2004.

Todo comenzó en septiembre de 2007, cuando, a través de una misiva en la que denunciaba que la labor de la Federación Mexicana de Atletismo (FMA) dista-

ba mucho de ser la que los atletas merecían⁵, Guevara inició una lucha por la depuración y el mejoramiento de las condiciones de los deportistas mexicanos. La misiva llegó hasta la Comisión Nacional de Cultura Física y Deporte (CONADE) y la Confederación Deportiva Mexicana (CODEME), pero ni Ana Gabriela Guevara, ni ningún otro deportista recibió nunca respuesta alguna.

Semanas después, la CONADE hizo pública una carta en la que el Sistema Nacional del Deporte (SINADE) anunciaba cuatro años de suspensión al presidente de la FMA, Mariano Lara Tijerina, sanción que la velocista consideró carente de validez y exigió entonces ejercer acción legal y penal en contra de Lara Tijerina: «... *Mariano Lara ni está castigado ni está fuera del deporte, por lo que todo esto sólo fue una simulación*». «*No tiene caso lo que hicieron, este castigo del SINADE es una acción que no tiene validez...*»⁶ sentenció la deportista. Lo cual refleja las redes de las instituciones en contra de la mujer.

Caso tres: Carmen Aristegui

... *devolver a las mexicanas y los mexicanos el derecho a confiar en los tribunales.*

C. Aristegui

Carmen Aristegui anunció el cuatro de enero de 2008 su salida de W Radio, radiodifusora en la que condujo el programa matutino «Hoy por hoy» desde el año 2003, «*uno de los foros de discusión más importantes no sólo dentro del espectro radiofónico, sino del informativo y noticioso de este país...*» «*fue, como varios periodistas y radioescuchas han descrito, el espacio noticioso que le dio voz a los que no tienen voz*»⁷.

La propia Aristegui señala los motivos que la orillaron a tomar esta decisión: «*La explicación esencial es que el modelo editorial que hemos practicado a lo largo de estos años en W Radio es incompatible con el modelo de noticiario, de dirección editorial, que la propia empresa ha experimentado en otros lugares y que le ha dado resultados, que la propia empresa desea para W Radio en México*».

No obstante, de acuerdo con una nota de prensa, el nuevo modelo de organización y trabajo que se viene implantando en W Radio es el mismo que funciona en diez países de habla hispana con éxitos y liderazgos incontestables, donde Unión Radio — empresa a la que pertenece la W— tiene también estaciones de radio hablada y donde profesionales de la categoría de Darío Arizmendi y Julio Sánchez Cristo, en Colombia; Iñaki Gabilondo y Carles Francino, en España; Víctor Hugo Morales, en Argentina y Max Aub, en Estados Unidos, trabajan con profesionalidad y absoluta libertad. «*Lamentablemente, tras un año de conversaciones no hubo un acuerdo entre ambas partes para incorporar a Carmen Aristegui a este modelo en México, basado en el trabajo en equipo y el derecho a la información plural y que obtiene liderazgo de audiencia en todos los países*», continúa explicando la periodista.

Bertha E. Madrigal Torres y Silvia Novelo Urdanivia, pp. 29-45

En ese espacio informativo, Aristegui transmitió noticias que causaron un alto impacto en la opinión pública, como es el caso Lydia Cacho, así como una extensa cobertura sobre el caso de la anciana Ernestina Ascensión, violada por soldados en la sierra de Zongolica, en Veracruz. Actos que denuncian la violencia y acoso hacia la mujer. Casos que en muchos de los medios de comunicación lo acallaron.

A manera de discusión

Nuestro estudio y análisis de la norma y la presentación de los estudio de caso, pretende demostrar la inequidad e injusticia en la que se desenvuelve el liderazgo femenino en México. La conducta básica de estas tres líderes ha sido naturalmente la denuncia pública, en primer lugar al entorno más inmediato; en un segundo momento a las autoridades de su respectiva organización, para derivar en la consulta profesional y llegar hasta los tribunales ¡Denuncia pública ante el aparato judicial del Estado social y democrático de derecho! Sus consecuencias pueden ser trascendentes. El resultado: ninguna de ellas ha sido escuchada. Paradójicamente, se trata de tres mujeres líderes aguerridas, respetadas y con reconocimiento internacional de su labor, como recientemente ha sido el caso de Lydia Cacho.

La periodista mexicana Lydia Cacho Ribeiro recibió hoy, en Maputo, el Premio Mundial de la Libertad de Prensa UNESCO-Guillermo Cano 2008, por su trabajo contra la corrupción política, el crimen organizado y la violencia doméstica.

El galardón, que es entregado a individuos, organizaciones o instituciones que han hecho contribuciones notables en la defensa o promoción de la libertad de prensa, especialmente cuando ello fue logrado en condiciones de riesgo para su seguridad, fue entregado a Cacho Ribeiro por el Director General de la UNESCO, Koichiro Matsuura⁸

La Fundación Internacional de Mujeres en Medios de Comunicación le otorgó uno de sus premios anuales al «Coraje en Periodismo 2006». Además de diferentes reconocimientos a nivel nacional, como el Premio Méndez Arceo de Derechos Humanos 2008.

Un fenómeno similar ha tenido lugar con Aristegui, periodista multipremiada y reconocida a nivel mundial y nacional con distinciones como: a) Premio Moors Cabot, b) Premio Nacional de Periodismo, otorgado por colegas del gremio, c) Premio Ondas, otorgado por Radio Barcelona, España, a talentos de Ibero América en cine, radio, televisión y periodismo, entre otros.

En el caso de Ana Gabriela Guevara, también ha recibido reconocimientos tanto nacionales como internacionales. Recientemente fue invitada a colaborar en la administración pública y nominada al premio al Mérito Deportivo 2009. A pesar de que se ha mencionado anteriormente que es una líder femenina, reconocida a nivel nacional e internacional por su honestidad, perseverancia y dedicación, ha sido fustigada legal y emocionalmente y ha debido renunciar y desistir a seguir dando éxitos deportivos a nuestro país.

El colectivo establecido, como suele suceder, niega la verdad del contenido, de la letra, por lo políticamente incorrecto del tono de la denuncia. ¿Qué es entonces lo que puede esperar la mujer y qué es lo que se espera de ella? ¿Cuál es el futuro de equidad y justicia para la mujer común?, si ni siquiera estas tres líderes han logrado que sus derechos fuesen reconocidos, y que no se limitara ni hostigara su liderazgo femenino. A este tipo de investigaciones y vivencias es importante darles seguimiento y profundizar en sus estudios, con el fin de que no se repitan. Es indispensable socializar y empoderar a la mujer para que desempeñe su liderazgo.

En este caso mencionamos lo que dice Catherine en relación a estudio y tratamiento de género: «Los estudios de género conforman un movimiento transdisciplinario e interdisciplinario, intelectual y educativo, que irreversiblemente ha venido alterando lo que sabemos, lo que creemos saber y la manera como pensamos»⁹, a pesar de que — en términos generales— las mujeres siguen ‘sin poder’ en el ámbito educativo superior, convicción fortalecida con la nueva producción académica sobre mujeres.

Si sólo analizamos el alcance de cada una de las leyes, normas y reglamentos de nuestro país, así como de los convenios internacionales, vemos que México sigue a la zaga en no pocos aspectos. Tal es el caso del Convenio sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Mujeres, que en el Artículo 5 menciona:

Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para: Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres (p. 2).

Los patrones socioculturales no se pueden modificar mediante leyes y normas, que es en lo único que México ha avanzado; ahora falta fomentar, enseñar y educar a la sociedad acerca de la conducta de hombres y mujeres para poder alcanzar la equidad de género, y con ello, fortalecer el liderazgo femenino.

Al revisar el artículo 6 de la Ley general para la igualdad entre mujeres y hombres, vemos que éste señala que:

La igualdad entre mujeres y hombres implica la eliminación de toda forma de discriminación en cualquiera de los ámbitos de la vida, que se genere por pertenecer a cualquier sexo (p.3)

La Ley general de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia, en su artículo 6, menciona:

Los tipos de violencia contra mujeres son:

I. La violencia psicológica.

II. La violencia física

III. La violencia patrimonial

IV. Cualesquiera otras formas análogas que lesionen o sean más susceptibles de dañar la dignidad, integridad o libertad de las mujeres.

El análisis de la ley y casos de mujeres exitosas deja claro que los derechos del liderazgo femenino han sido quebrantados y violados mediante el uso y abuso del poder institucionalizado, y además individualizado, por personajes amparados en cargos públicos o con poder económico, como hemos citado en los respectivos estudios de caso. La existencia de leyes como: Ley general para la igualdad entre mujeres y hombres (2006), Ley general de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia (2007), Ley de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia del estado de Jalisco (2008) y todas tienen la finalidad de proteger y salvaguardar los derechos de las mujeres, pero, en realidad los protegen? ¿La aplicación de la norma es la correcta? Queda en el tintero nuevas preguntas de investigación. ¿Existe impunidad en México en relación al liderazgo femenino? ¿Cómo fomentar una cultura de apoyo hacia la mujer? Entre otras.

Notas

¹Nota: La palabra *mobbing* deriva del verbo inglés «To mob» (atacar con violencia). En el ámbito laboral y organizacional se cuenta con un vacío al no existir normatividad aplicable y además, definición legal. La literatura organizacional lo define como el acoso en el lugar de trabajo en el que una persona o grupo de personas se comportan abusivamente hacia una persona o grupo de personas. Aunque podemos definirlo como el abuso y uso del poder en contra de una persona. Como el caso de las tres líderes planteadas en esta investigación.

²Nota: *El Universal*, noviembre 05 de 2007.

³Nota: Guía de recursos sobre responsabilidad social de la empresa (RSE), Organización Internacional del Trabajo (22/11/2007).

⁴Nota: Lydia Cacho ha escrito hasta ahora *Muérdete el corazón*, *Memorias de una infamia*, *Esta boca es mía y tuya también*, *Mujer delfín* y *Los demonios del Edén*.

⁵Nota: La carta estuvo firmada también por la mayor parte de los deportistas mexicanos que participaron en el Campeonato Mundial de Osaka, Japón, ese mismo año.

⁶Nota: Blog del periódico MILENIO, jueves 27 de marzo de 2008.

⁷Nota: Tomado de «El blog de Carmen Aristegui», un espacio construido especialmente para la periodista por comunicólogos y otros miembros de la sociedad, en el afán de que continúe con el vínculo que construyó entre la información y la población.

⁸Nota: Recibe Lydia Cacho Premio Mundial de la Libertad de Prensa UNESCO, *El Universal*, 3/ mayo/2009

⁹ Nota: Catherine R. Stimpson, «¿Qué estoy haciendo cuando hago estudios de mujeres en los años noventa?», p. 129, en: ¿Qué son los estudios de mujeres?, Marysa Navarro y Catherine R. Stimpson (comp.), FCE, 1998. ●

Recepción: Julio 2 de 2008

Aceptación: Octubre 17 de 2009

Bertha Ermila Madrigal Torres

Correo electrónico: agenda.madrigal@gmail.com

Mexicana. Doctora en ciencias administrativas, con especialidad en ciencia administrativa por el Instituto Politécnico Nacional (México). Está adscrita laboralmente al Centro Universitario de los Valles, en la Universidad de Guadalajara. Sus líneas de investigación son la administración del capital humano, liderazgo emprendedor y femenino. Es profesora investigadora de la Universidad de Guadalajara.

Silvia G. Novelo Urdanivia

Correo electrónico: Silvia.novelo@hotmail.com

Mexicana. Doctora en sociología por la Universidad de Guadalajara. Su adscripción laboral es el CUCEA, Departamento de Estudios Regionales (DER-INESER). Líneas de investigación: negocios y estrategias empresariales, género y religión en Asia, el caso de Japón, modernización y utopía en México: Tablada y la ausencia de la mexicanidad.

Bibliografía

- Burín, M. (1992). «Género y psicoanálisis: Subjetividades femeninas vulnerables», en: Mabel Burín y Emilce Dio Bleichmar (comps.) *Género, Psicoanálisis, Subjetividad*, Paidós, Psicología Profunda: Buenos Aires, pp. 61-97.
- Connell, R. (2003). *Masculinidades*, PUEG, UNAM: México.
- Deere, Carmen Diana y León, Magdalena. (2002). *Género, propiedad y empoderamiento: tierra, Estado y mercado en América Latina*, PUEG-UNAM/FLACSO, 2ª edición, México.
- Focault, M. (1985). «Cómo se ejerce el poder», en Revista *Siempre*, Núm. 1656, marzo.
- Fuertes Martínez, F. (2002). «*Mobbing* y Toma de decisiones en grupo en el contexto del Desarrollo Organizacional», Granada: Colegio de Psicólogos (ponencia).
- Hirigoyen, M. F. (1999). *Acoso Moral: El maltrato psicológico en la vida cotidiana*, Barna: Paidós.
- Hirigoyen, M. F. (2001). *El acoso moral en el trabajo: Distinguir lo verdadero de lo falso*. Barcelona: Paidós.
- Hutton, H. y Giddens, A. (2001). *En el límite: la Vida en el capitalismo global*, 2 Kriterion Tusquets Editores: Barcelona.
- Instrumentos Internacionales y Nacionales sobre Derechos Humanos de la Mujer, Instituto Municipal de las Mujeres (2009). Convenio sobre la eliminación de todas las formas de Discriminación contra las mujeres (CEDAW) y su protocolo, Institución editorial Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (1946). Convención Interamericana para Prevenir y Sancionar la Violencia contra la Mujer «Convención de Belem do Para», (1995) Institución editorial: Brasil. Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (2006), *México Cámara de Diputados del Congreso de la Unión: México*. Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2007) *México Cámara de Diputados del Congreso de la Unión*. Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Jalisco (2008). *México Cámara de Diputados del Congreso de la Unión*.

- Lázaro Castellanos, Rosa, Zapata Martello, Emma y Martínez Corona, Beatriz (2007). «Cambios en el trabajo productivo, reproductivo, las relaciones de poder y los modelos de género en mujeres jefas de hogar», en: Revista *Ra Ximbai*, Universidad Autónoma Indígena de México, *Mochicahui*: El Fuerte, Sinaloa, pp. 649-691.
- Leymann, H. y Gustafsson, A. (1996). «Mobbing al work and the development of post-traumatic stress disorders», *European Journal of Work and Organizational Psychology* 5 (2), pp. 251-275.
- Lydia Cacho (2003) *Las provincias del alma*. Demac: México
- Lydia Cacho (2005). *Los Demonios del Edén. El poder que protege a la pornografía infantil*. Rústica: 224 p. Grijalbo: Random House Mondadori, México.
- Lydia Cacho (2006). *Esta Boca es mía y tuya también*. Editorial Planeta: México.
- Lydia Cacho (2007). *Memorias de una infamia*. Prólogo de Carmen Aristegui. Rústica: 271 p., Grijalbo Random House Mondadori, México.
- Lydia Cacho (2005). *Muérdete el corazón*. Plaza y Janés: México.
- Lydia Cacho (2008). *Memorias de una infamia*. Edición española con prólogo de Rosa Montero.
- Lydia Cacho (2009). «Memorias de una infamia». Publicado en Suecia con el título: «Jag låter mig inte skrämmas».
- Madrigal Torres Berta Ermila (2005). *Barrenas y limitaciones de la mujer para su desarrollo*, en: «Caso de la mujer estudiante, Teoría E Prática Da Educação Vol. 8, nº 2 maio/ ago pág. 15
- Piñuel y Zavala, I (2001). *Mobbing. Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*, Bilbao: Sal Térrea.
- Piñuel y Zavala, I (2003). *Mobbing. Manual de autoayuda (Claves para reconocer y superar el acoso psicológico en el trabajo)*. Madrid: Aguilar.
- Thomas, Florence (1998). *Conversación con un hombre ausente*, Arango Editores: Colombia



Blasberg, Argentina.