



Las mexicanas y el trabajo IV

Buenas prácticas de equidad
de género en las empresas
e instituciones públicas



Instituto Nacional de las Mujeres
INMUJERES

Primera edición: diciembre de 2005

Alfonso Esparza Oteo 119
Col. Guadalupe Inn
C.P. 01020, México D.F.
www.inmujeres.gob.mx

Impreso en México/*Printed in México*

PRESENTACIÓN

El presente documento es un acercamiento a las buenas prácticas de género en las empresas y en las instituciones públicas, donde se exploran las acciones y los mecanismos de aplicación viables. Se ofrece, además, información concreta sobre los beneficios que estas medidas representan para las empresas, la sociedad y, en especial, para las mujeres.

Las buenas prácticas de género son medidas encaminadas a disminuir y eliminar las diferencias en las condiciones entre hombres y mujeres. En particular, se atiende a aquellas que permitan garantizar la plena incorporación de las mujeres al ámbito laboral y corregir las inequidades existentes en términos de contratación, ocupación y asensos, así como aquellas que permitan conciliar la vida laboral y la vida familiar.

La entrada masiva de las mujeres al trabajo remunerado gestó una reestructuración social, cuyos efectos en la actualidad permiten cuestionar ¿cómo y en qué medida participa cada sector del país para adecuarse y enriquecer las necesidades intrínsecas que demanda esta nueva sociedad?

México ha suscrito acuerdos, recomendaciones y normas internacionales como parte de la nueva corriente de pensamiento en política empresarial, con la activa participación de las y los trabajadores. Esta idea se enmarca en la política de la reducción de la pobreza, la cual supone la creación de *empleos estables y de buena calidad* en el mercado de trabajo, la mejora de ingresos, de *las condiciones de trabajo* y de la protección de uno de los sectores más vulnerables de la población laboral: las mujeres.

El Instituto Nacional de las Mujeres, entre otras de sus funciones, da seguimiento a las condiciones laborales en las cuales se desempeñan las mujeres; por ello propone la reflexión y el intercambio de experiencias desde la perspectiva de género, que permitan concebir el empleo remunerado como forma de desarrollo profesional y como parte del mejoramiento de la calidad de vida, a partir de una activa participación de las empresas.

Es la responsabilidad social de las empresas la que motiva reflexionar sobre las buenas prácticas de género, donde el sector empresarial mexicano apreciará el impacto positivo que le representa y la ventaja competitiva fundamental que le significa elevar su prestigio y colocarse a la altura de la evolución y la reestructuración social.

En el presente documento se presentan algunos ejemplos de buenas prácticas de género en centros laborales establecidos en México, así como de otras naciones en donde se cuenta con mayor experiencia en su aplicación considerando cuatro ejes principales: la segregación ocupacional, la discriminación salarial, el hostigamiento sexual laboral y la conciliación de la vida profesional y familiar, por ser algunos de los principales elementos que sustentan la inequidad de género.

Los ejemplos que se presentan son accesibles y, además, se caracterizan por tener una fácil aplicación. La decisión de ejecutarlos permite, además, coadyuvar a la eliminación de las diferencias y la desigualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, e incrementar la productividad de las y los trabajadores para beneficio de las empresas y del país.

Las buenas prácticas de género en las empresas nacen como un modelo europeo donde se prueban sus efectos y beneficios sociales. Esta tendencia es reconocida por estudiosos, organizaciones civiles y del trabajo, y por los propios gobiernos. Con base en este reconocimiento se han transformado y adaptado medidas a las necesidades de cada país y condiciones específicas de los tipos de empresas.

En este contexto, las mujeres tienen una participación destacada desde su entrada masiva al mundo productivo remunerado, en la década de los años setenta. Ellas, ya no sólo gestan hijos e hijas, sino un nuevo mundo: su presencia en el mercado remunerado se vuelve necesario para el desarrollo nacional.

Se enfatiza la situación de las mujeres por ser el sector que enfrenta mayor exclusión en los mercados laborales, visible a partir de la naturaleza precaria del trabajo femenino, la *segregación ocupacional* y la discriminación salarial. El trabajo tiene significados y consecuencias diferentes en las vidas de hombres y mujeres porque los primeros se han establecido a través de la historia como centro de la vida, el pensamiento y la organización social, con relaciones jerarquizadas y de desarrollo, mientras las mujeres han tenido que luchar contra la invisibilidad, la desigualdad, la segregación y, en sí, contra la discriminación.

Se ha comprobado que la incorporación de las mujeres en la actividad económica, en buenas condiciones, tiene un impacto positivo en la disminución de la pobreza, en el desarrollo económico y social sostenible, convirtiéndose además en una señal clara de los niveles de modernización de un país.

La idea central es ubicar la responsabilidad social de los y las empresarias, tanto del sector privado como público, como una forma de promover la equidad de género, en beneficio de los hombres y las mujeres, los hogares y de la comunidad. Así, el y la empresaria crean empleos, los mantienen y brindan oportunidades para el desarrollo social; y es a través de medidas y acciones como las **buenas prácticas de género**, como se manifiesta su interés y participación, en el entendido de que **no existen empresas exitosas en sociedades que fracasan**.

Lic. Patricia Espinosa Torres
Presidenta del Instituto Nacional de las Mujeres

1. CONCEPTOS GENERALES

¿Qué es el género?¹

El género se refiere a pensamientos y actitudes aprendidos culturalmente, mediante los cuales se establecen formas *de poder* entre hombres y mujeres.

Desde el nacimiento se establecen diferencias entre hombres y mujeres, las cuales se inician desde su apariencia externa (a ellos se les viste de color azul y a ellas de color rosa). Durante su infancia se les brindan elementos de identificación (la forma en la que un niño o una niña tienen que comportarse, los tipos de juegos que les son apropiados según el sexo, las tareas que les corresponden según las costumbres y normas que dicta la sociedad y que se aplican sin cuestionar). Por tanto, el género se refiere a las características y a las atribuciones que se establecen social y culturalmente.

En este marco, son de especial atención las mujeres por ser un sector *desprotegido*, pero con mayor participación social; más *discriminado* pero con mayor compromiso; más *invisible* a la vista de los estereotipos sociales, pero cada día más importante en todos los ámbitos de la vida.

¹ Para ahondar en el tema, consultar Lamas (1995), Jelin (1994), Vélez (2002), Lagarde (1993). Estas autoras reflexionan a partir de la teoría del género, que introdujo un enfoque relacional según el cual se pueden comprender las experiencias de las mujeres si se analizan en sus relaciones con los hombres. Lamas afirma que el género es una simbolización –no una descripción– de la diferencia sexual, que se construye culturalmente, diferenciado en un conjunto de prácticas, ideas y discursos. Lo que define al género, añade, es la acción simbólica colectiva del proceso de constitución del orden simbólico: en una sociedad se fabrican ideas de lo que deben ser los hombres y las mujeres, y por ello las prácticas sociales con que el sujeto expresará su deseo estarán marcadas por el género, pero también por su inconsciente. De esa manera, los análisis del género remiten a la desigualdad entre hombres y mujeres, originada por la división del trabajo, que ubica a la mujer en un ámbito no productivo pero sí reproductivo –en términos biológicos–, mientras que el hombre pertenece al ámbito de dominación y poder.

El género se relaciona con todos los aspectos que determinan la vida de las personas: el hogar, el empresarial, las oportunidades educativas, el nivel socioeconómico, entre otros. Por esa razón, se fomenta la *equidad de género laboral*, a partir de las **buenas prácticas** en las empresas.

¿Qué es equidad de género?

Es otorgar a cada persona aquello que le corresponde, con equilibrio de responsabilidades y oportunidades, reconocimiento de necesidades, aspiraciones y limitaciones. Es, por tanto, la dimensión del desarrollo humano y calidad de vida, lo cual no se contrapone con el desarrollo empresarial, por el contrario, lo impulsa.

En el caso específico de la mujer trabajadora, *los roles* que se le asignan en la sociedad la llevan a sobrecargas en el empleo y en el hogar, lo cual merma su calidad de vida y fomenta un mayor desequilibrio en relación con el papel previsto para los hombres.

¿Qué son las buenas prácticas de género?

Son acciones tendientes a eliminar las desigualdades de condición social entre hombres y mujeres, aplicables en cada uno de los espacios donde se desarrolla el ser humano, desde el hogar hasta los centros laborales. Con estas prácticas se pretende coadyuvar a la eliminación de las diferencias, las desigualdades y la discriminación.

¿Qué son las buenas prácticas de género en las empresas e instituciones?

Un conjunto de medidas, políticas e iniciativas que se implementan para mejorar las condiciones laborales, el desarrollo y la equidad entre **hombres y mujeres**. Se incorporan y aplican de manera voluntaria y son adicionales a las exigencias legales y económicas.

Las buenas prácticas de género en las empresas significan, en principio, fomentar cambios de actitudes del dueño o dueña del negocio y de su personal directivo para tomar en cuenta no sólo la rentabilidad, sino el desarrollo humano y la calidad de vida de quienes ahí se desempeñan, como un factor que no se contrapone con el desarrollo empresarial.²

¿Cómo se logra la equidad de género?

Al erradicar aquellos reproductores de la discriminación, como la falta de equilibrio en el acceso a puestos de mayor responsabilidad, las diferencias en el salario, el acceso a la seguridad social; al eliminar estereotipos de género o creencias populares sobre las actividades, papeles, rasgos o atributos que caracterizan y distinguen a los hombres de las mujeres, esto es, todo aquello referido al género.

En algunas empresas e instituciones existe una tendencia paulatina de valorizar a las mujeres, sin embargo, en otros espacios aún persiste la visión contraria, la cual se evidencia ante:

- la escasa contratación de mujeres en puestos de mayor responsabilidad, lo cual forma parte de la *segregación ocupacional*;
- la falta de oportunidades de acceso al trabajo remunerado estable;
- menores salarios respecto a los que se ofrecen a los hombres en igualdad de circunstancias;
- división sexual del trabajo basado en ideas culturales sobre la existencia de ocupaciones típicamente femeninas, situación asociada con la subestimación del tipo de trabajo de las mujeres, lo cual conlleva una menor remuneración económica, entre otras.

² Palabras pronunciadas por Patricia Espinosa, presidenta del INMUJERES, en el marco del II Encuentro Nacional de Empresarias, México, 2004.

El Ministerio del Trabajo de Costa Rica (2002) señala que en muchas empresas el criterio de selección del personal femenino para un puesto de mayor responsabilidad toma en cuenta, en primer lugar, la disponibilidad de horario y las relaciones de autoridad que haya establecido frente a sus colegas masculinos. Sólo después se analizan su experiencia y aptitudes para el trabajo. Por eso los criterios de selectividad y los propios mecanismos de ingreso resultan, en general, más rigurosos y exigentes para ellas.

Cuando se considera a los hombres más aptos para desempeñarse en los puestos de mayor responsabilidad para la toma de decisiones, es porque las construcciones culturales indican que son ellos quienes ostentan el poder, como lo hacen en el hogar, en donde la figura paterna está por encima de la materna en cuanto a autoridad. En el empleo sucede lo mismo, los hombres tienen mejores puestos y ganan más, las mujeres obedecen y sólo en ausencia de un hombre pueden emitir opiniones válidas. Aunado a ello, a pesar de realizar las mismas actividades en un puesto de trabajo igual, las mujeres ganan menos.

Antes, en la familia tradicional, los hombres asumían la responsabilidad de cubrir las necesidades del hogar, por ello, las oportunidades laborales eran necesarias para ese sector. En la actualidad, cada vez un mayor número de mujeres son cabeza de hogar y, cada vez son más las proveedoras principales –o en un alto porcentaje– de los recursos económicos que se generan en las familias que existen en el país y en el mundo: “en México, poco más de dos quintas partes de los hogares cuentan con al menos una mujer que percibe ingresos por trabajo”.³

³ El INEGI (2005:305) añade que “en 20 entidades federativas los hogares que cuentan con la participación femenina en la conformación del ingreso del hogar superan el 40 por ciento. Sobresalen: el Distrito Federal, Aguascalientes, Chihuahua y Baja California, en donde la captación de ingresos por trabajo femenino es superior a 45 por ciento”.

Si bien se pretende otorgar las mismas oportunidades y condiciones laborales entre trabajadores y trabajadoras, también es pertinente reconocer la situación particular de las mujeres, a quienes socialmente se les ha responsabilizado de las actividades del hogar.

Por ello, las **buenas prácticas de género** en las empresas e instituciones se conciben como iniciativas para incentivar a los y las empleadas a ser más eficaces, eficientes y productivas, a partir de la relación *trabajo remunerado-hogar*, pues lo que sucede en el primero afecta o beneficia en el segundo, o viceversa.

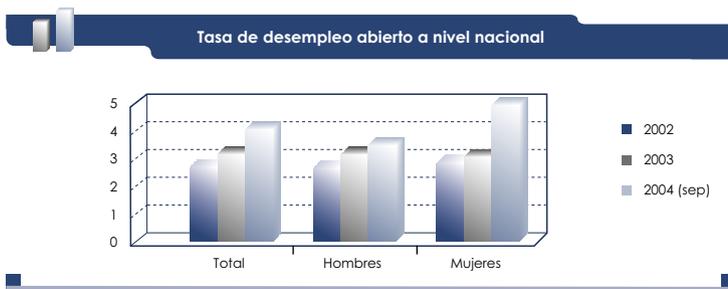
En particular, las trabajadoras manifiestan un especial compromiso hacia la empresa donde laboran cuando encuentran un buen ambiente y tienen apoyo en la resolución de sus problemas particulares, en especial los relacionados con sus responsabilidades familiares, las cuales son diferentes a las de sus compañeros.

Es importante valorar y reflexionar sobre las relaciones de desigualdad e inequidad que pueden existir en las empresas. Preguntarse: ¿Cuántas mujeres y hombres laboran en la empresa? ¿Cuántas mujeres y cuántos hombres se encuentran en puestos de toma de decisión? ¿A igual trabajo reciben igual salario? ¿Tienen las mismas oportunidades de desarrollo? ¿El nivel de preparación de las mujeres es superior al de los hombres, pero tienen un puesto igual? ¿Qué hago por mis empleados y por mis empleadas? ¿Sostengo una relación empleador(a)-trabajador(a) sin importarme sus requerimientos? ¿Esta actitud me sirve para la empresa? ¿Como empleador o empleadora, asumo una responsabilidad social? ¿Cuáles son las necesidades prioritarias de los y las empleadas? ¿El ambiente laboral está libre de hostigamiento?

¿Por qué se hace énfasis en la aplicación de estas prácticas hacia las mujeres en las empresas e instituciones?

En primer lugar, porque la situación económica en el país ha afectado más a las mujeres y requieren mayores apoyos:

El **desempleo para las mujeres aumentó** de 4 por ciento a casi 5 por ciento, y para los hombres disminuyó de 3.78 a 3.44 por ciento, entre 2002 y septiembre de 2004:



Fuente: INEGI, Encuesta Nacional de Empleo Urbano (ENEU).

En segundo lugar, ante los altos niveles de desempleo abierto y responsabilidades que la cultura les atribuye como propias, las mujeres han incursionado en el trabajo informal, lo cual significa que el crecimiento del empleo de mujeres no ha ido acompañado por un mejoramiento de la calidad laboral.

En tercer lugar, debido a que las mujeres cumplen funciones reproductivas y productivas y, además, son quienes financian, a través del trabajo doméstico, la producción del mercado. El trabajo doméstico subvenciona al sector empresarial en el segmento no pagado de la fuerza de trabajo, pues hay una transferencia de valor que va de la economía de la casa a la economía de mercado.

En cuarto lugar, porque las retribuciones económicas a las mujeres son mejores a las que perciben los hombres en igual puesto y mismas actividades. Estadísticas oficiales del INEGI indican que el índice de discriminación salarial total es de 12.6 por

ciento, sin embargo, conviene puntualizar que en los porcentajes más elevados, como en los puestos de *supervisores industriales*, se llega hasta 56.9 por ciento.

En quinto lugar, es más común que las mujeres aporten cualidades profesionales: seriedad, tolerancia, capacidad de diálogo, negociación y trabajo en equipo. Estas cualidades generan un mejor ambiente laboral y evitan sesgos individuales genéricos.

Se percibe una tendencia entre las mujeres a tener una edad mayor para establecer la unión conyugal, un descenso en la fecundidad y un incremento en la capacitación; elementos que marcan **el nuevo perfil de las mujeres** en los ámbitos del hogar y laboral del presente y el futuro.

¿Cuál es el sentido de aplicar las buenas prácticas de género en las empresas e instituciones?

Garantizar la plena incorporación de las mujeres en el ámbito laboral, con equidad, igualdad de oportunidades económicas, educativas, políticas, sociales y de toda índole.

Promover la equidad de género, lo cual, entre otros elementos, beneficiará con una menor rotación de personal (lo cual disminuye costos y aumenta su productividad), y una mayor motivación y lealtad hacia la empresa.

Establecer congruencia con el discurso de género que permite impulsar el desarrollo de las mujeres y los hombres en los diversos ámbitos sociales. En particular, las empresas que producen artículos dirigidos al público femenino, como son las editoriales, de cosméticos, moda y ropa interior, entre otras, requieren evitar prácticas que atenten contra la dignidad y la discriminación de las mujeres en su publicidad, en las contrataciones, en el ambiente laboral y, en general, en las condiciones de trabajo.

Tiene que ver también con los derechos humanos, los cuales se conciben como el reconocimiento de la dignidad intrínseca, la igualdad y la inalienabilidad de los derechos de las personas.

¿Cuáles son los mecanismos para aplicar las buenas prácticas entre las mujeres?

En la capacitación:

- Estudiar sus necesidades formativas, desde el desarrollo personal hasta el profesional.
- Ofrecer los servicios y las facilidades para su formación, de manera permanente.
- Formar y dar oportunidades a las mujeres en roles no tradicionales, especialmente de supervisión y dirección.

En el desempeño de las actividades:

- Valorar la *calidad y no la cantidad* de tiempo destinado al empleo.
- Evaluar el trabajo a partir de la experiencia y cualidades necesarias para el correcto desempeño de cada puesto laboral, y eliminar la referencia de la *competitividad e individualismo*, al ser éstos estereotipos sociales asignados al género masculino.
- Fomentar la perspectiva de género para identificar y eliminar prejuicios de quienes supervisan y valoran el desempeño laboral femenino, a fin de que las mujeres puedan obtener sin falsas mediciones o valoraciones subjetivas, iguales oportunidades de promoción y desarrollo profesional.
- Igualar las retribuciones económicas con perspectiva de género.
- Fomentar el empleo visto como carrera (desarrollo profesional dentro de la empresa).

Para contrataciones:

- Seguridad en el lugar de trabajo.
- Motivación laboral para aumentar el sentido de pertenencia e identificación con la empresa.

¿En qué tipo de empresas o instituciones se pueden aplicar las buenas prácticas?

En cualquier centro de trabajo, ya sea público o privado, sin importar su tamaño o características (micro, pequeña o gran empresa), ni el giro, rama o sector.

¿Qué beneficios generan estas prácticas en las empresas e instituciones?

Entre otros, el efecto directo para la empresa y los y las trabajadoras es un mejor entorno de trabajo, lo cual crea mayor compromiso de los trabajadores e incrementa su productividad.

Efecto indirecto: aumento de la atención que prestan a la empresa consumidores e inversionistas, para ampliar sus posibilidades en el mercado.

Es una inversión (no debe verse como gasto) con la que se obtiene:

- Innovación y enriquecimiento de su capital intelectual.
- Entorno más incluyente.
- Mayor prestigio para la empresa.
- Reduce el ausentismo por el compromiso que se establece con la empresa y mejora la salud de las y los trabajadores.
- Disminuye la rotación a partir de la motivación; los gastos de las empresas se reducen en contrataciones y capacitación de nuevo personal.
- Mejora las actitudes en el trabajo.

- Un conflicto entre el trabajo y la familia puede inducir a los empleados y empleadas a reducir su tiempo y esfuerzo en sus trabajos actuales, a optar por otro trabajo o simplemente a renunciar.

¿Cuáles son algunos ejemplos de buenas prácticas?

- Medidas que permitan a todo el equipo de trabajo compatibilizar la atención al hogar con el trabajo (adaptar horarios a las necesidades familiares, implementar el trabajo compartido, posibilitar la acumulación de horas de trabajo para liberar jornadas o tiempo parcial).
- Evitar los trabajos nocturnos.
- Establecer un lenguaje incluyente, no sexista, donde no se introduzcan sesgos ni preferencias por uno u otro género, en ofertas de trabajo, mensajes, métodos y materiales de formación, cursos, puestos o cargos.
- Trato basado en la igualdad y el respeto mutuo.
- Facilitar mecanismos o instancias a donde acudir en caso de ser víctima de discriminación u hostigamiento sexual.
- Adecuar las instalaciones de la empresa a la presencia de mujeres (baños, vestidores, etc.).
- Fomentar la contratación de mujeres en puestos y categorías en los que estén subrepresentadas, sobre todo puestos directivos, de alta responsabilidad y mando.
- Seguridad en el trabajo.
- Reconocimiento de la diferencia de género.
- Relaciones laborales más cooperativas y horizontales.
- Contratación de personas pertenecientes a minorías étnicas, con capacidades diferentes, de mayor edad, desempleadas de larga duración (lucha contra la exclusión social).

- Establecimiento de una guardería en el lugar de trabajo o cerca de él.
- Tener personal calificado y lograr su permanencia. Aprendizaje permanente en sus lugares de trabajo.
- Estar atentos a las propuestas de solución por parte de los y las empleadas cuando exista la necesidad de cumplir compromisos en el hogar, entre otras.
- Programar pláticas para los empleados y empleadas sobre violencia intrafamiliar.
- Proporcionar transporte al personal cuando las instalaciones de la empresa se encuentren en sitios alejados o en zonas de alto riesgo.

En el siguiente apartado ofrecemos algunos ejemplos de buenas prácticas de género en México y en algunos países de Latinoamérica y Europa. Se incluyen acciones que apoyan la permanencia de las mujeres en el ambiente laboral remunerado, o bien, medidas en proceso que buscan el equilibrio de responsabilidades compartidas entre hombres y mujeres en las familias, lo cual, como mencionábamos, tiene repercusiones en el ambiente laboral.

2. EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS DE GÉNERO EN LAS EMPRESAS EN MÉXICO

En este apartado se presentan ejemplos de buenas prácticas aplicadas en México y los beneficios que representan tanto para la empresa como para las y los trabajadores. Asimismo, se integran testimonios y comentarios a fin de recoger las diversas experiencias sobre los avances alcanzados y las dificultades para lograrlos.

Se incluyen los teléfonos y los correos electrónicos de los contactos personales de las empresas por si se requiere ampliar la información o se tienen dudas en cuanto a la aplicación de alguna buena práctica.

En las 15 empresas visitadas y entrevistadas, que actualmente cuentan con el distintivo Modelo de Equidad de Género, MEG:2003, se encontraron los siguientes temas de las buenas prácticas de género:

1. Contra la segregación ocupacional
2. Flexibilidad de horarios
3. Contra el hostigamiento sexual laboral
4. En pro de la diversidad
5. Sensibilización y capacitación permanente en género
6. Uso del lenguaje.

1. Contra la segregación ocupacional

Segregar es excluir, apartar. En el empleo se experimenta la segregación, al menos de dos tipos: la horizontal, cuando se trata de ubicar sólo en tareas “propias” de hombres o de mujeres, esto es, trabajos tradicionalmente asociados a “ser mujer y “ser hombre”; y la vertical, referida a la escasa promoción en puestos y condiciones similares donde son las mujeres quienes perciben menores remuneraciones por cuestiones de género. Las acciones aún son incipientes, sin embargo, algunas empresas han iniciado con el establecimiento de cuotas mínimas de presencia femenina y/o masculina en sus diferentes departamentos para alentar la participación en las ocupacio-

nes con mejores posibilidades de desarrollo económico y profesional, en los sectores o puestos donde están subrepresentadas o subrepresentados.

Ejemplo: Contra la segregación horizontal

Nombre de la empresa	Hospital de la Mujer
Política o beneficio	Compromiso de no discriminar el acceso al empleo tanto para Mujeres como para Hombres (a partir de 2003).
Buena práctica	Contratación de personal femenino y masculino en todas las áreas (médica, administrativa y de servicios).
Beneficios para la empresa y las trabajadoras	Igualdad de oportunidades y mejor desempeño con la práctica interdisciplinaria.
Contacto personal	Dra. Luz María Alvarado Bárcenas y Lic. en Enf. Marco Antonio Silva Pineda, miembros de la Coordinación de Equidad de Género del Hospital.
Teléfono y fax Correo electrónico	53 41 11 00 ext. 167 mujer@gob.mx

Comentario:

El Hospital de la Mujer es una institución que se muestra interesada por el talento y las habilidades de su personal, sin mirar si es hombre o mujer.

**Integrante de la Comisión de Género
del Hospital de la Mujer**

Testimonio:

Los hombres son contados pues la profesión se considera propia de las mujeres. Los compañeros que están, manifiestan su capacidad de amar, aunque al principio se sienten agredidos. Con el tiempo, tienen otra forma de contemplar al enfermo y a sus compañeras.

Trabajadora (enfermera)

Ejemplo: Contra la segregación vertical

Nombre de la empresa	UNISYS de México, S.A. de C.V.
Política o beneficio	Promoción interna y/o reclutamiento de mujeres en puestos no comunes o de mayor nivel.
Buena práctica	Inclusión de una mujer en el grupo de auditores internos que tradicionalmente ha estado conformado por hombres. Incrementar el número de mujeres en puestos gerenciales/directivos.
Beneficios para la empresa y las trabajadoras	Procesos equitativos y no discriminatorios, romper paradigmas, motivación e identificación con la empresa, reconocimiento de capacidades.
Contacto personal	Mari Jose Cañizo, Recursos Humanos
Teléfono	52 61 90 27
Fax	52 61 92 16

Comentario:

Es importante incluir a mujeres en puestos donde generalmente se contratan hombres, especialmente en nuestro giro de tecnología informática, donde es mucho mayor el número de hombres que de mujeres y, en particular, en niveles gerenciales o directivos.

Funcionaria de Recursos Humanos

Testimonio:

Competí contra diferentes personas de ambos sexos y se me evaluó estrictamente por mis capacidades y experiencia.

Irma Arizbeth Vega Madrigal (trabajadora)

Ejemplo: Contra la segregación vertical

Nombre de la empresa	Manpower, S.A. de C.V.
Política o beneficio	En el proceso de reclutamiento, Manpower promueve la contratación de hombres y mujeres en todos los puestos, aun en los que tradicionalmente pertenecen a algún género, por ejemplo, demostradores y promotoras. También se busca eliminar el rango de edad, con el fin de dar oportunidades a personas que generalmente están fuera del rango de edad en estos puestos, por ejemplo, personas de más de 35 años.
Buena práctica	Se brindan oportunidades a personas que por edad no aplican en la mayoría de las vacantes. La empresa cuenta con mayores posibilidades de encontrar a la persona idónea si se eliminan las barreras de sexo y edad. Contamos con una política del Modelo de Gestión de Equidad de Género.
Beneficios para la empresa y las trabajadoras	<p>La imagen de nuestra empresa transmite fortaleza ética y moral, además de profundo compromiso con el personal que ponemos a su servicio, siendo un factor fundamental para crear lealtad.</p> <p>Para nuestros empleados son aportaciones para contribuir a un mejor clima laboral así como más oportunidades de emplearse.</p>
Contacto personal	Rebeca Hernández, Gerenta de Brandpower
Teléfono	53 40 42 03
Fax	53 40 42 34
Correo electrónico	rehernandez@manpower.com.mx

Comentario:

...y con mucho gusto experimentamos que MANPOWER todavía nos da más beneficios, entre otras cosas, procurar un ambiente de trabajo de mejor calidad para nuestros empleados, contribuye a disminuir la rotación de personal, la oportunidad de generar más oportunidades de empleo a todas las edades, pero por si fuera poco, todo esto redundo en un beneficio social ya que cada vez más clientes se suman a esta labor buscando empresas como nosotros ya que compartimos los mismos valores y, al mismo tiempo, cada vez más personas nos dan su confianza al buscar emplearse...

Rebeca Hernández , Gerenta de Brandpower

2. Flexibilidad de horarios

El tiempo laboral establecido por la empresa es una práctica que pretende mantener el orden y el control del personal, sin embargo, se ha corroborado que esta medida no es igual a mayor eficiencia y productividad. La experiencia de una buena práctica invita a comprobar que el tiempo de trabajo debe ser resultado de un compromiso negociado entre las obligaciones de la producción y las obligaciones personales de los y las trabajadoras para ser canalizadas hacia la superación y preparación académica, la convivencia y responsabilidades familiares de hombres y mujeres, entre otras.

Ejemplo: Galletas de Calidad Marian

Política o beneficio	Permisos programables por permuta. Conclusión de estudios de primaria y secundaria. Vacaciones de verano.
Buena práctica	Dar oportunidad a las y los trabajadores de atender asuntos escolares, citas médicas, trámites legales, sin faltar a su trabajo, intercambiando su turno. Promover la conclusión de estudios de primaria y secundaria para que todos y todas alcancen ese nivel y se motiven a seguir estudiando. Se incluyó un periodo vacacional en el contrato colectivo para que todos y todas las trabajadoras puedan tomar vacaciones cuando sus hijos concluyan su ciclo escolar y se fomente la integración familiar.
Beneficios para la empresa y las trabajadoras	Mayor productividad. Disminución de ausentismo y crear un sentido de permanencia en la empresa.
Contacto personal	Ma. Magdalena Rodríguez Franco, Gerente de Recursos Humanos
Teléfono	53 68 64 22 Ext. 103
Fax	53 68 42 22 Ext. 106
Correo electrónico	grh@marian.com.mx

Testimonios:

A mí, particularmente me benefician los turnos que se manejan en la fábrica porque una tiene el que más le convenga. También la permuta, la visita de nuestros hijos a la fábrica. Todo esto nos facilita más para no faltar.

Trabajadora de la empresa

Soy madre soltera y personalmente me siento contenta con los beneficios que me da mi empresa porque con los permisos he estado pendiente de los estudios de mis hijos y que ahora son unos profesionistas, y espero que siga igual. Me gusta mucho mi trabajo.

Trabajadora de la empresa

3. Contra el hostigamiento sexual laboral

El hostigamiento sexual laboral es una conducta que incluye comportamientos de tono sexual contra alguna persona, tales como: contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho. Esta conducta es una violación a los derechos humanos, sexuales y laborales de las trabajadoras, y niega el principio de igualdad de trato y oportunidades; es una forma de poder de una persona sobre otra y se relaciona con los roles atribuidos a los hombres y a las mujeres.

“Es inconmensurable el daño que puede causar esta forma de violencia en quienes la sufren de manera directa, con efectos que se prolongan en el tiempo, incluso a lo largo de su vida, afectando el pleno ejercicio de sus derechos, su salud, su estabilidad económica y su desempeño laboral, así como sus relaciones familiares y su calidad de vida”.⁴ En algunas empresas se han tomado medidas que van desde la sensibilización sobre el tema hasta procedimientos con sanciones.

⁴ *Las mexicanas y el Trabajo III. "Hostigamiento sexual"*, INMUJERES, México, 2004, p. 10.

Ejemplo: Liconsa, S.A. de C.V.

Política o beneficio	Prevención de conductas de hostigamiento sexual.
Buena práctica	Implantación de un procedimiento administrativo de responsabilidades orientado a regular el comportamiento de sus trabajadores, a través del cual se podrán imponer sanciones administrativas a los servidores públicos, así como responsabilidades civiles y penales en que puedan incurrir con motivo de los actos u omisiones que redunden en perjuicio de terceros.
Beneficios para la empresa y las trabajadoras	Orientar el comportamiento de sus trabajadores con base en valores y principios éticos que permiten fortalecer el clima laboral, la cultura institucional y las actividades éticas para trabajar en beneficio de la población más desprotegida, bajo normas de carácter ético que sin conllevar sanciones específicas, establecen la obligación moral de cumplirlas con el fin de lograr el objetivo social propuesto, dentro del contexto legal aplicable a los servidores públicos.
Contacto personal	Angélica Martínez Valadez
Teléfono	52 37 92 68
Fax	52 37 91 53
Correo electrónico	amartinez@liconsa.gob.mx

Comentario:

Una de las principales preocupaciones de Liconsa, es mantener un clima de respeto. La presencia de conductas de hostigamiento sexual dificulta el desempeño de las funciones encomendadas..., afectando condiciones de trabajo, así como formación o promoción y la seguridad en el empleo. Presentar una denuncia o queja en forma escrita o verbal ante el Departamento de Responsabilidades y Situación Patrimonial del Órgano Interno de Control, no sentirse culpable y no tratar de abandonar el empleo, son elementos necesarios para erradicar estas prácticas.

Funcionaria de la empresa

Testimonios:

He visto cambios en la actitud de varios compañeros por sus comentarios al respecto de nuestra forma de vestir o caminar, etc., antes eran como mal intencionados y me ofendían, pero a raíz de las publicaciones de documentos sobre el hostigamiento sexual han demostrado más cuidado al expresar algo sobre mí o saludarme de manera sobrepasada.

Trabajadora de la empresa

La prevención del hostigamiento sexual ha mejorado el ambiente de trabajo porque con la implementación de esta acción se evita el lenguaje impropio delante de las mujeres, el acoso sexual con miradas, invitaciones no deseadas o propuestas a cambio de promociones. Creo que ha sido bueno para todas las mujeres de Liconsa.

Trabajadora de la empresa

4. En pro de la diversidad

La diversidad es crear un ambiente laboral de inclusión en donde lo importante es retener a las y los más brillantes e innovadores sin importar la edad, el sexo, la orientación o preferencia sexual, el estado civil, la etnia, la religión, el nivel u origen educativo, cultural y socioeconómico, el idioma, el estilo de comunicación, la apariencia física, intereses recreativos o tener alguna discapacidad. Este comportamiento en las empresas ayuda a evitar la discriminación.

Ejemplo: UNISYS de México, S.A. de C.V.

Política o beneficio	Incluir la diversidad como parte de su política de reclutamiento.
Buena práctica	Se contrata a las personas sin importar sus características físicas, sexuales, edad, orientación sexual, de estado civil, raza o etnia, religión, nivel u origen educativo, cultural y socioeconómico, entre otras.
Beneficios para la empresa y las trabajadoras	Motivación interna. Reputación en el mercado. Se promueve la innovación y la creatividad que permiten mejorar el desempeño.
Contacto personal	Adela Giral Mari José Cañizo, Recursos Humanos
Teléfono	52 61 90 09
Fax	52 61 92 16, 52 61 90 27 y 52 61 92 16

Comentarios:

Nuestra política de diversidad va más allá de la equidad en género. Buscamos tener una fuerza de trabajo que refleje a nuestro mercado: diversidad en universidades, niveles sociales y económicos, religiosos, nacionalidades, etc.

Funcionaria de la empresa

El promover un ambiente de trabajo inclusivo no sólo ha sido bueno para la motivación interna, sino para generar más oportunidades de negocio debido a que la diversidad incrementa la creatividad y mejora la toma de decisiones.

***Ing. Adela Giral, Directora de Recursos Humanos,
UNISYS Latinoamérica y El Caribe***

5. Sensibilización y capacitación permanente de género

Sensibilizar es transmitir y experimentar impresiones por medio de los sentidos. Capacitar es preparar y facilitar el conocimiento. A partir de ambos elementos, las empresas buscan reflexionar sobre la desigual valoración de las competencias femeninas y masculinas en la sociedad, las cuales condicionan la elección y los comportamientos de las personas en todos los ámbitos, como el laboral y profesional. El Hospital de la Mujer realiza cursos permanentes sobre el tema y las formas diversas de interacción en el ámbito laboral.

Ejemplo: Hospital de la Mujer

Política o beneficio	Creación de una cultura de equidad con base en los valores y derechos humanos (a partir de 2003).
Buena práctica	Desarrollo de cursos de sensibilización a todo el personal y capacitación al Comité de Equidad de Género para la formación interna de facilitadores y facilitadoras.
Beneficios para la empresa y las trabajadoras	Crear personas sensibles a través de una nueva cultura, que se beneficien personalmente para repercutir en la mejora de la atención de usuarias y usuarios.
Contacto personal	Dra. Luz María Alvarado Bárcenas y Lic. en Enf. Marco Antonio Silva Pineda, miembros de la Coordinación de Equidad de Género del Hospital.
Teléfono y fax	53 41 11 00 ext. 167
Correo electrónico	mujer@gob.mx

Comentarios:

La sensibilización del personal del Hospital de la Mujer, al ser una prioridad, permite el desarrollo personal de las y los que integran el equipo de trabajo.

Funcionaria del Hospital de la Mujer

Testimonio:

Los cursos nos ayudan a todas y a todos en lo particular... transmitimos los conocimientos a los pacientes, en especial a las mujeres... los resultados: preguntan y utilizan mucho más sus derechos. En el caso de los hombres, con las pláticas de masculinidad,... se comprometen más con sus parejas.

Abraham Bojorquez Cruz (trabajador)

6. Uso del lenguaje

El habla refleja actitudes discriminatorias, tanto éticas como sociales y culturales. Al cambiar determinadas expresiones lingüísticas, sin forzar la estructura de nuestro idioma, se contribuye a transformar conductas. El lenguaje dista de ser neutro, por el contrario, transmite una forma de ver el mundo; y por esto, una lectura crítica de nuestras expresiones puede ayudar a desmontar ciertas concepciones ideológicas o prejuicios. En Africam, S.A. se implementa como una práctica incluyente.

Ejemplo: Africam, S.A.

Política o beneficio	Usar lenguaje de equidad en la documentación interna.
Buena práctica	Se revisaron y corrigieron documentos con falta de equidad en su escritura.
Beneficios para la empresa y las trabajadoras	Usar lenguaje de equidad que ofrezca identidad a ambos géneros.
Contacto personal	Bibian Pinto, Gerente de Calidad
Teléfono	281 70 00
Fax	281 70 00 ext. 257

Comentario:

Aunque al principio es algo engorroso y hasta molesto tener que utilizar el lenguaje de equidad en el texto y en el discurso, sin duda es una manera evidente y consistente de dar el mismo valor a los géneros y reconocer nuestro compromiso con la equidad.

Funcionario de la empresa

Testimonio:

Parece algo ridículo decir y escribir siempre "las y los" y en todo enunciado buscar englobar ambos géneros, sin embargo, con el tiempo se va uno acostumbrando a hacerlo, y ello va marcando una pauta de equidad en la vida diaria.

Trabajador de la empresa

3. EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS DE GÉNERO EN EMPRESAS INTERNACIONALES

Temáticas:

Chile

1. Trabajo de tiempo compartido: en oficina y en casa
2. Reducción de la jornada laboral
3. Capacitación y acceso a puestos

Trabajo de tiempo compartido en oficina y en casa

Nombre de la empresa	Filial de Hewlett-Packard
Buena práctica	Realización de parte del trabajo desde el hogar, lo cual propicia la permanencia de las mujeres en el mercado laboral.

Reducción de la jornada laboral

Nombre de la empresa	Kodak y Procter and Gamble en Chile
Buena práctica	Reducción de la jornada laboral por debajo de la normativa legal, con los mismos beneficios.

Capacitación y acceso a puestos

Nombre de la empresa	Viña Aresti
Buena práctica	Capacita a las mujeres para su desarrollo profesional y brinda acceso a puestos tradicionalmente ocupados por hombres.

Costa Rica⁵

1. Contra la segregación ocupacional (medidas de oportunidad)
2. Educación y capacitación (medidas de bienestar social)

Contra la segregación ocupacional para el ascenso y desempeño de oficios no tradicionales	
Nombre de la empresa	Euroautos de Centroamérica, S.A.
Política o beneficio	Contratación de mujeres en oficios no tradicionales.
Buena práctica	Mujeres contratadas como mecánicas, técnicas en enderezado y pintura y como coordinadoras del equipo de mecánicos automotrices.
Beneficios para la empresa y las trabajadoras	Apertura de espacios laborales para las mujeres. Ruptura de estereotipos en el medio automotriz.

⁵ *Guía de buenas prácticas laborales para la equidad de género*, Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, San José, Costa Rica, 2002.

Unificación de vida familiar y laboral	
Nombre de la empresa	Hostería
Política o beneficio	Medidas para la atención de responsabilidades familiares.
Buena práctica	<p>Implantación de una guardería en el propio centro de trabajo, eliminando barreras u obstáculos que impidan a las trabajadoras y trabajadores de la empresa realizar actividades como la formación, por motivos familiares de cuidado de hijos e hijas.</p> <p>Dada la ubicación del centro de trabajo, son las personas que tienen hijas e hijos a cargo, las que tienen mayores dificultades a la hora de encontrar recursos como guarderías, para su cuidado durante su jornada laboral.</p>
Beneficios para la empresa y las trabajadoras	<p>Facilita a las trabajadoras y trabajadores con hijos e hijas a cargo, el poder disponer de un recurso cuyo uso no entorpece su actividad laboral, y la obtienen al mínimo costo.</p> <p>Mejora de las condiciones laborales de las mujeres que deciden cambiar su actividad, al crear las condiciones de trabajo necesarias para poder acceder a un puesto mejor con posibilidades de conciliación con la vida familiar.</p> <p>Una organización del trabajo adaptada a las necesidades de conciliación de la plantilla de trabajadores y trabajadoras.</p> <p>Fomenta un clima laboral más satisfactorio que redundo en un mayor rendimiento en el puesto de trabajo.</p>

⁶ Consultar: Programa Óptima.

Buenas prácticas de género integrales⁷

Tiempo laboral

Holanda:

Negociación entre empresarias y empresarios con los y las trabajadoras:

Tiempo acordado de trabajo y las responsabilidades, sin menoscabo del salario.

“Hay mujeres y hombres que quieren trabajar menos y quienes desean trabajar más...”

Italia:

Vinculado al “tiempo de las ciudades” –o cronopolítica– que abarca: ciclos de vida, horarios de trabajo y tiempo de hombres y mujeres para empatar requerimientos.⁸

⁷ Dominique Meda, *El tiempo de las mujeres. Conciliación entre vida familiar y profesional de hombres y mujeres*, Narcea, Málaga, España, 141 pp.

⁸ Ma. Dolores Ramos, “Prólogo”, en *El tiempo de las mujeres. Conciliación entre vida familiar y profesional de hombres y mujeres*, Narcea, Málaga, España, 141 pp.

Sugerencias realizadas por especialistas en el tema

Algunos ejemplos de buenas prácticas de género sugeridas por especialistas en el tema son:

Relación entre el trabajo y las actividades familiares:⁹

- Guardería en el lugar de trabajo: este tipo de medidas... generan una mejoría en la satisfacción laboral.
- Permisos más prologados de ausencia para la atención de los hijos: mayor flexibilidad en el horario y más apoyo por parte de los supervisores, provoca mayor satisfacción con el trabajo en madres recientes.
- Reducción de las jornadas laborales: diversas compañías han comprobado que la reducción de las jornadas laborales maximiza la capacidad del trabajador en menor tiempo.
- Teletrabajo: la posibilidad de optar por el trabajo a distancia ha permitido a empresas como IBM generar entre sus trabajadores y trabajadoras un mayor grado de compromiso con la compañía.

Tiempo laboral:¹⁰

- Evitar sobrepasar los tiempos de reuniones entre directivos y directivas con empleados y empleadas en las empresas. Esto implica revisar la forma de organización del trabajo.
- Medidas generales que permitan a las mujeres y hombres asegurar las obligaciones que se desprenden de las tareas del hogar. Si ello constituye el equivalente de un trabajo de tiempo completo, entonces se puede articular el tiempo de trabajo para el padre y para la madre (en su caso).

⁹ Carlos Portales, profesor de la Escuela de Administración de la Universidad Católica y PhD. en Economics and Management, en el taller "Trabajo-Familia: ¿Un dilema para su empresa?", realizado conjuntamente por Acción Empresarial y el Sernam en el marco del acuerdo firmado por ambas organizaciones en septiembre de 2002 para promover las políticas de conciliación vida laboral/familiar en las empresas.

¹⁰ Dominique Meda, *op. cit.*

Agradecemos las facilidades y la disposición de las siguientes empresas que nos permitieron enriquecer los contenidos de esta publicación:

Liconsa

Hospital de la Mujer

Galletas de Calidad Marian

Avantel

Interprotección. Agente de Seguros y Fianzas

UNISYS

Africam Safari

Manpower

Novartis Corporativo

Parque Xcaret

Corporativo Grupo Xcaret

Parque Garrafón

Parque Xel-Ha

Via Delphi

Comisión Federal de Electricidad (CFE) división Centro-Sur.

BIBLIOGRAFÍA

- De Barbieri, Teresita, "Certezas y malos entendidos sobre la categoría de género" en Laura Guzmán y Gilda Pacheco (comps.), *Estudios básicos de derechos humanos IV*, San José, 1996, pp. 47-84.
- INEGI, *Encuesta Nacional de Empleo*, 2002.
- _____, *Encuesta Nacional de Empleo*, 2003.
- _____, *Encuesta Nacional de Empleo Urbano (ENEU)*, 2004.
- INEGI/INMUJERES, *Mujeres y hombres en México*, 9a ed., p. 305.
- INMUJERES, *Las mexicanas y el trabajo III. "Hostigamiento sexual"*, Instituto Nacional de las Mujeres, México, 2004.
- Jelin, Elizabeth, "Las familias en América Latina", en *Familias*, Siglo XXI, Ediciones de las Mujeres, núm. 20, Santiago de Chile, Isis Internacional, 1994, pp. 75-106.
- Lagarde, Marcela, *Los cautiverios de las mujeres: madresposas, monjas, putas, presas y locas*, México, UNAM, 1993.
- Lamas, Marta, "Usos, dificultades y posibilidades de la categoría "género", en *Nueva antropología*, Revista de ciencias sociales, México, vol.VIII, núm.30, noviembre, 1995, pp. 59-85.
- Meda, Dominique, *El tiempo de las mujeres. Conciliación entre la vida familiar y profesional de mujeres y hombres*, Narcea, Málaga, España, 2002, 141 pp.
- Ministerio del Trabajo de Costa Rica, *Guía de buenas prácticas laborales para la equidad de género*, Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, San José, Costa Rica, 2002.

- Organización Internacional del Trabajo, *Curso de relaciones laborales y formación profesional*, organizado por la Oficina de la OIT para Argentina, Paraguay y Uruguay, Cinterfor/OIT y la Asociación Argentina de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Buenos Aires, junio de 2000.
- Ramos, Ma. Dolores, "Prólogo", en *El tiempo de las mujeres. Conciliación entre vida familiar y profesional de hombres y mujeres*, Narcea, Málaga, España, 2002, 141 pp.
- Programa Óptima, "Buenas prácticas para la igualdad de oportunidades en empresas. Las empresas andaluzas: iniciativa comunitaria Equal: Itaca, Empleo e Igualdad" en *Clave Local*, 2006.
- Vélez Bautista, Graciela, *Género, subjetividad y poder. Participación política de las mujeres. El caso del Gobierno del Estado de México*, 2002, 126 pp.

Algunos acuerdos internacionales suscritos por México

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer:

CEDAW(1979) DOF (1981)

Artículo 1

Discriminación contra la mujer. Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, de sus derechos humanos y sus libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural y civil.

Artículo 11

Adoptar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo, a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular:

- a) Al ascenso a la estabilidad, a la formación profesional.
- b) Al trabajo, derecho inalienable de todo ser humano.
- c) A las mismas oportunidades de empleo.
- d) A igual remuneración y prestaciones, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo
- e) A la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo.

Ley 23.179

...“discriminación contra la mujer” denota toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la igualdad del hombre y la mujer”.

Plataforma de Acción de Beijing

IV Conferencia Mundial de la Mujer, China, 1995

Capítulo 1, Artículo 1

“adoptar medidas integradas para prevenir y eliminar la violencia contra la mujer”.

“debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado”.

Instituto Nacional de las Mujeres

INMUJERES

Patricia Espinosa Torres

Presidenta

presidencia@inmujeres.gob.mx

Secretaría Ejecutiva

secretariaejecutiva@inmujeres.gob.mx

Dirección General de Administración y Finanzas

administracion@inmujeres.gob.mx

Dirección General de Planeación

planeacion@inmujeres.gob.mx

Dirección General de Promoción y Enlace

promocionyenlace@inmujeres.gob.mx

Dirección General de Evaluación y Desarrollo Estadístico

evaluacion@inmujeres.gob.mx

Dirección General Adjunta de Asuntos Internacionales

internacional@inmujeres.gob.mx

Las mexicanas y el trabajo IV:
Buenas prácticas de equidad de género en las empresas e instituciones públicas
se imprimió en el mes de diciembre de 2005 en Talleres Gráficos de México

Av. Canal del Norte 80, Col. Felipe Pescador,
delegación Cuauhtémoc, C.P. 06280, México, D.F.

Tels.: 57 04 74 00, 57 89 90 11 y 57 89 91 10
ventas@tgm.com.mx

La edición consta de cinco mil ejemplares

