



# ***Compliance y perspectiva de género***

En 2021, en México, se casaron 453,085 personas. De estos nuevos matrimonios entre hombres y mujeres, el 93.1% de los hombres declararon tener un trabajo como empleados o emprendedores. En el caso de las mujeres, solo el 49.1% de mujeres declararon trabajar en una empresa o emprendimiento. El resto de las mujeres declararon trabajar en labores del hogar según el INEGI (2021).

- ▷ ¿Cuáles son las condiciones laborales de las mujeres dedicadas a las tareas del hogar?
- ▷ ¿Qué actividades en específico se realizan en las tareas del hogar?
- ▷ ¿Cuál es la duración de la jornada laboral de mujeres dedicadas a las labores del hogar?
- ▷ ¿Quién remunera ese trabajo?



Todas las preguntas anteriores han sido interrogantes expuestas en torno a temas de equidad de género y brechas salariales. Existe una disparidad entre los ingresos de las mujeres y los hombres, así como una dinámica laboral invisible y que requiere ser analizada con perspectiva de género.



Las **brechas de género** son una medida estadística que muestra la diferencia entre mujeres y hombres respecto a un mismo indicador. Se utiliza para reflejar la brecha existente entre los sexos respecto a las oportunidades de acceso y control de los recursos económicos, sociales, culturales y políticos. Su importancia estriba en comparar cuantitativamente a mujeres y hombres con características similares, como edad, ocupación, ingreso, escolaridad, participación económica y balance entre el trabajo doméstico y remunerado, entre otros indicadores que sirven para medir la equidad de género.

El INEGI mide cada año el trabajo no remunerado que las personas realizan, así como el impacto que esto tiene en la economía nacional.

En 2020, las tareas del hogar y de cuidado de terceros ejecutadas por la población mayor de 12 años tuvieron un valor económico que asciende a 6.4 billones de pesos, lo cual es equivalente al 27.6% del PIB. Esta cifra es similar a lo que aportaron la Ciudad de México y el Estado de México al PIB nacional en 2019 y que representó el 25% del Producto Interno Bruto (IMCO, 2021).



Según la **Encuesta Nacional de Uso de Tiempo 2021 (ENUT), publicada en octubre de 2022**, se encuestó a población de 14 años o más. Sobre el trabajo no remunerado, las mujeres destinan 6:31 horas diarias mientras que los hombres, 3:40 horas.

Ahora bien, ¿desde qué ángulo y desde qué perspectivas va a visibilizarse el trabajo no remunerado?, ¿qué papel juega la perspectiva de género respecto del reconocimiento del trabajo en el hogar?, ¿cómo podemos erradicar esta disparidad entre hombres y mujeres respecto del trabajo no remunerado?

La perspectiva de género nos brinda una visión que considera la desigualdad entre hombres y mujeres a causa del género.

El Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES, s.f.) plantea tres propuestas de definición para la perspectiva de género.

La primera es la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, la cual, en su artículo 5º, fracción VI, define la perspectiva de género como:

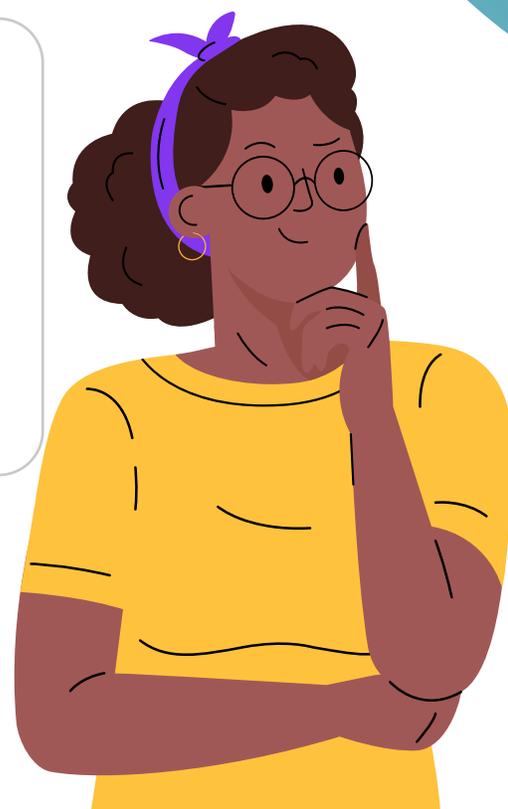
*“La metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género”.*

Por su parte, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida libre de Violencia en el artículo 5º, fracción IX, la define como:

*“Es una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres. Se propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género. Promueve la igualdad entre los géneros a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres; contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones”.*

En tanto, los lineamientos para incorporar la perspectiva de género en las reglas de operación en los programas presupuestales federales, como:

*“La metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género”.*



La importancia de la perspectiva de género es vital para el desarrollo de las sociedades y su visión está creciendo en pro de plantear disposiciones que aminoren la falta de oportunidades, la discriminación por cuestiones de género y que existan resoluciones y perspectivas que abarquen las condiciones tanto de hombres como de mujeres, en todos los espacios, los contextos y las circunstancias.

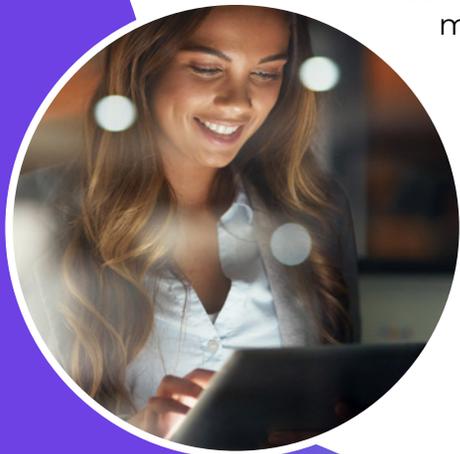
En este sentido, en el mundo organizacional, cada vez existe más una consciencia de las disparidades existentes entre hombres y mujeres, que se han mencionado y ejemplificado una y otra vez a través de las experiencias y condiciones, sobre todo de las mujeres. En este contexto, a nivel global, vemos con mayor frecuencia iniciativas de ley y sociales que permiten visibilizar la inequidad de género, así como normativas que buscan regular y sancionar las muestras de discriminación, imparcialidad y desequilibrio vividas por las mujeres.



### Compliance

Es un término anglosajón, relativamente reciente, que se define como aquello que busca el cumplimiento en torno a los procedimientos y las buenas prácticas adoptados por las organizaciones para identificar y clasificar los riesgos operativos y legales para prevenir, gestionar, controlar y reaccionar a ellos.

Compliance se encuentra dentro de un marco legal, y a nivel mundial, muchas empresas están integrando compliance officers o personas a cargo del cumplimiento y la integridad, para que puedan incluir, como parte de su buen gobierno, estándares éticos y legales con protocolos que indiquen claramente cómo deben actuar las empresas en términos de inclusión, no discriminación, reglamentación, contratación, subvención, etcétera (WORLD COMPLIANCE ASSOCIATION, 2023).



La sensibilidad social ante temas relacionados con personas en posiciones de desventaja o vulnerabilidad, aunado a la inmediatez con la que hoy en día se exponen los eventos relacionados con el abuso o la discriminación a través de las redes sociales y las industrias culturales, han avivado en las organizaciones premura por establecer mecanismos que atenúen las posibles consecuencias de malas prácticas.

Algunos de los temas que se revisan a través del compliance están relacionados con obligaciones de seguridad social, pruebas y criterios de reclutamiento, políticas de igualdad y no discriminación, protocolos de acoso sexual y laboral, entre muchos otros criterios que deben definirse de forma específica de acuerdo con la labor que desempeña cada una de las organizaciones que implementa estrategias de compliance. Por otro lado, el ejercicio del cumplimiento debe tener dinámicas efectivas, es decir, planes de compliance, comités de ética, mecanismos de denuncia anónima, formación al personal de la empresa, sensibilización y capacitación, entre otros (Carbonell, 2022).

Las prácticas e intervenciones en el marco de compliance son cada vez más utilizadas, no solo en el sector privado, sino también en el sector público, y representan un futuro de prevención. El cumplimiento, la integridad y la ética se enmarcan en prevenir que aquellas cosas que pueden resultar penadas en el marco legal y sancionadas social y públicamente, no sucedan. En este sentido, la mirada de la perspectiva de género es fundamental, considerando que uno de los sectores de la población más afectado en materia de derechos humanos, equidad, inclusión, seguridad, entre otros, son las mujeres.

De lo anterior, se puede concluir que la perspectiva de género es la mirada que permite observar las condiciones de las personas de tal manera que puedan acceder a las mismas oportunidades con base en sus circunstancias y praxis como compliance, permiten comprender, sensibilizar, preparar y prevenir, desde lo más elemental hasta lo más complejo, cuáles son los procesos, las prácticas, las metodologías, las intervenciones, las formas y los procedimientos para ejercer cualquier práctica en un marco ético, legal e íntegro.



## Referencias

- IMCO Staff. (2021). *LA PANDEMIA INVISIBLE: EL TRABAJO NO REMUNERADO*. Recuperado de <https://imco.org.mx/la-pandemia-invisible-el-trabajo-no-remunerado/#:~:text=Cocinar%2C%20lavar%20ropa%2C%20hacer%20limpieza,a%20diario%20en%20los%20hogares>
- INEGI. (2021). *Nupcialidad*. Recuperado de <https://www.inegi.org.mx/temas/nupcialidad/>
- INEGI. (2022). *Encuesta nacional de uso de tiempo (ENUT) y Encuesta nacional de ocupación y empleo (ENOE)*. Recuperado de <https://www.inegi.org.mx/>
- INMUJERES. (s.f.). *PERSPECTIVA DE GÉNERO*. Recuperado de <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/perspectiva-de-genero>
- Miguel Carbonell. (2021, 06 de julio). *Compliance para empresas. ¿Qué es y para qué sirve? [Archivo de video]*. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=2MRPStJmOxY>
- WORLD COMPLIANCE ASSOCIATION. (2023). *Acerca del Compliance*. Recuperado de <https://www.worldcomplianceassociation.com/que-es-compliance.php>