



Casa abierta al tiempo
Universidad Autónoma Metropolitana
Unidad Iztapalapa

DIVISIÓN DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA

GÉNERO Y TRABAJO. EXPERIENCIAS DE EGRESADAS DE LA DIVISIÓN
DE CIENCIAS BÁSICAS E INGENIERÍA DE LA UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA METROPOLITANA, UNIDAD IZTAPALAPA

Seminario III
Dirección y administración de personal

TESINA
para obtener el grado de
Licenciada en Administración

presenta:
Araceli Escudero Garrido
2143012008



ASESORA
Mtra. Alma Patricia Aduna Mondragón
SEPTIEMBRE 2018
TRIMESTRE 18-O

Culmina una etapa muy significativa en mi vida, con el compromiso de continuar mi labor como profesionalista.

Agradezco a mi mamá, a mi papá y hermanas, por creer en mí, por su comprensión y paciencia.

Gracias a mis amigas y amigos que estuvieron presentes de una manera muy particular y especial en este proceso.

Gracias a quienes retroalimentaron mi trabajo en diversos aspectos, así como a la Coordinación de la División de Ciencias Básicas e Ingeniería y a Vinculación Académica de la misma División por el apoyo.

Agradezco al Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México (COPRED) por el incentivo para llevar a cabo esta investigación.

Y en especial, gracias a las mujeres que participaron y me compartieron sus experiencias.



**GÉNERO Y TRABAJO. EXPERIENCIAS DE EGRESADAS DE LA
DIVISIÓN DE CIENCIAS BÁSICAS E INGENIERÍA DE LA
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA, UNIDAD
IZTAPALAPA**

Araceli Escudero Garrido

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	6
JUSTIFICACIÓN	7
CAPÍTULO 1. INCORPORACIÓN DE MUJERES AL MERCADO DE TRABAJO. 10	
1.1 Roles de género en el trabajo	10
1.2 Segregación ocupacional	12
1.3 Doble jornada laboral	15
1.4 Suelo pegajoso	16
1.5 Segregación horizontal	19
1.6 Segregación vertical o techo de cristal	20
1.7 Discriminación salarial	22
1.8 Acoso sexual y Hostigamiento sexual	23
CAPÍTULO 2. LAS MUJERES EN LAS CIENCIAS FÍSICO-MATEMÁTICAS, INGENIERÍAS Y LA TECNOLOGÍA	27
2.1 Las mujeres en el contexto mundial	27
2.2 Panorama de las mujeres en América Latina	31
2.3 Situación de las mujeres en México	33
2.4 Mujeres en la División de Ciencias Básicas e Ingeniería (DCBI) de la Universidad Autónoma Metropolitana. Unidad Iztapalapa (UAM-I)	37
CAPÍTULO 3. METODOLOGÍA	40
3.1 Pregunta de investigación	40
3.2 Tipo de investigación	40
3.3 Enfoque de abordaje	40
3.4 Técnica	40
3.5 Instrumento	40
3.6 Unidad de análisis	40
3.7 Objetivos	40
3.8 Categoría de análisis	41
3.9 Procedimiento	41
CAPÍTULO 4. DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS	42
4.1 Perfil de las entrevistadas	42
4.2 Características generales del empleo actual	43
4.3 Doble jornada laboral	45
4.4 Suelo pegajoso	47

4.4.1 Maternidad-Paternidad	47
4.5 Segregación horizontal y vertical	51
4.5.1 Discriminación en el ingreso	52
4.5.2 Discriminación en la permanencia	56
4.7 Relaciones sexo-genéricas en las organizaciones	59
4.7.1 Acoso sexual y Hostigamiento sexual.....	65
4.8 Otras formas de discriminación.....	70
4.9 Otras formas de violencia	71
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	76
GLOSARIO	79
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	80
ANEXOS.....	88

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo forma parte de un interés personal en temas de género, el cual emanó en la etapa final de la licenciatura. Además, una de las áreas de labor de las y los licenciados en Administración es Gestión del Talento Humano (comúnmente llamada Recursos Humanos), por dicha razón se realizó un estudio exploratorio acerca de la trayectoria laboral de mujeres con formación académica en ciencias físico-matemáticas, ingeniería y tecnología, trabajando específicamente con egresadas de la División de Ciencias Básicas e Ingeniería de la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa.

El objetivo consistió en analizar la existencia de segregación ocupacional por razón de género, a partir de la narración de las experiencias individuales de las egresadas.

El trabajo está estructurado en cuatro capítulos, en el primero de ellos se aborda el concepto de segregación ocupacional por razón de género, el cual está relacionado con la existencia de las dobles jornadas laborales, la segregación horizontal y vertical, el fenómeno conocido como *suelo pegajoso*, la discriminación salarial y el hostigamiento y acoso sexual.

En el segundo capítulo se presenta una revisión general de la presencia de las mujeres en las ciencias físico-matemáticas, ingenierías y tecnología, en los ámbitos educativo y laboral, describiendo en un primer momento el contexto a nivel internacional, posteriormente se realiza la caracterización en América Latina, finalmente se detalla para el caso de México.

El tercer capítulo señala el método llevado a cabo para la presente investigación.

Un cuarto apartado contiene el análisis de los resultados del estudio.

JUSTIFICACIÓN

El trabajo es definido como «toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio» (Ley Federal del Trabajo de México). En este sentido, corresponde a una esfera en la vida humana, además de ser un factor de impacto para satisfacer las necesidades de los seres humanos; el cual es considerado un derecho.

Sin embargo, históricamente este derecho comenzó siendo exclusivo para los hombres, como en el caso del trabajo remunerado, lo cual ha provocado que la incorporación de las mujeres al mercado laboral se caracterizara por trabajos indignos, debido a que eran empleadas como “mano de obra barata”, siendo lento el camino hacia la adquisición y cumplimiento de los derechos de las mujeres.

La legislación y la cultura de diversas sociedades no han permitido que las mujeres se desarrollen a la par que los hombres dentro del ámbito laboral, debido al impacto que tiene el género, el cual asigna características y roles de comportamiento esperados con base en el sexo de las personas. A los hombres se les considera como encargados del sustento económico del hogar, aquella figura de proactividad, de independencia, de firmeza para ocupar puestos de liderazgo, se les percibe como individuos que se desarrollan dentro de la esfera pública; mientras que las mujeres están asociadas al cuidado de la familia y la casa, así como a la sumisión, la dependencia y a comportamientos sentimentales, considerándolas no aptas para el trabajo, y por ende, más adecuadas para permanecer en la esfera privada.

Estos prejuicios impactan en las condiciones laborales de las mujeres marcando una brecha de género en torno al trabajo, lo que genera una situación desventajosa con respecto a los hombres, manifestada en los trabajos precarios, la doble jornada, la discriminación salarial, la concentración de las mujeres en determinadas ocupaciones o sectores de labor y la limitación de acceso al trabajo y a puestos directivos. Lo anterior forma parte de lo que se conoce como segregación ocupacional por razón de género, violentando los derechos humanos de las mujeres al no contemplar la igualdad de acceso y condiciones. La división sexual del trabajo,

provoca que cuando las mujeres se incorporan al mercado laboral prevalezcan una serie de estereotipos, prejuicios y roles que las sitúan en diferentes ocupaciones y sectores de actividad, por consiguiente, es poco común el desarrollo de las mujeres en áreas de las ciencias físico-matemáticas, ingenierías y la tecnología.

Aquellas que han intentado desempeñarse laboralmente dentro de esas áreas, se han enfrentado a barreras socioculturales tanto en su entorno familiar como en el mercado de trabajo. Asimismo, han sido minimizadas y desvalorizadas en el ejercicio de sus actividades laborales.

México ha incorporado diversas políticas para disminuir la brecha de género existente, tal y como se marca en el Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2013-2018 la perspectiva de género es una de las tres estrategias y líneas de acción transversales, la cual consiste en «Incorporar la perspectiva de igualdad de género en las políticas públicas, programas, proyectos e instrumentos compensatorios como acciones afirmativas de la Administración Pública Federal». Sin embargo, aun predomina una situación de desventaja en el ejercicio de los derechos de las mujeres en cuanto a acceso al trabajo y más aun dentro de las ciencias físico-matemáticas, ingenierías y la tecnología.

Ahora bien, conocer la segregación ocupacional por razón de género en el trabajo resulta pertinente para la disciplina de la Administración debido a que dentro de sus tres sectores sociales de aplicación (público, privado y social) es posible la creación de diversas políticas y programas bajo una perspectiva de género encaminados a fortalecer la inclusión en el país y con la finalidad de lograr una igualdad entre diferencias. Asimismo, desde las áreas de Gestión del Talento Humano en las organizaciones, se pueden adoptar prácticas que fomenten la igualdad sustantiva en los centros laborales.

De ahí que resulte oportuno el análisis de las relaciones sexo-genéricas en entornos laborales de las ciencias físico-matemáticas, ingenierías y tecnología a través del planteamiento de la siguiente pregunta central de investigación:

¿Existe segregación ocupacional por razón de género de egresadas de la División de Ciencias Básicas e Ingeniería de la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa?

CAPÍTULO 1. INCORPORACIÓN DE MUJERES AL MERCADO DE TRABAJO

1.1 Roles de género en el trabajo

Para entender la problemática existente en el ámbito laboral en torno al género, es necesario, primeramente, conocer dicho concepto.

De acuerdo con Lamas (2000), el género «[...] se refiere al conjunto de prácticas, creencias, representaciones y prescripciones sociales que surgen entre los integrantes de un grupo humano en función de una simbolización de la diferencia anatómica entre hombres y mujeres» (p. 3), asimismo, la Organización de las Naciones Unidas destinada a fomentar el empoderamiento de las mujeres y la igualdad de género (ONU Mujeres, 2002) señala que « [...] se refiere a los roles, comportamientos, actividades, y atributos que una sociedad determinada en una época determinada considera apropiados para hombres y mujeres». Entonces, el género no es más que una construcción social de los comportamientos esperados y que se considera deben asumir las personas según su sexo. Tal y como señala Anzorena (2008), se considera a mujeres y hombres capaces o incapaces de asumir ciertos comportamientos y de adquirir determinados saberes, lo cual es percibido como algo natural y biológico, algo siempre existente, y que por lo tanto no es posible modificar (p.12).

El género tiene impacto en diferentes esferas de la vida humana y en este trabajo se aborda tal efecto en el ámbito laboral.

Históricamente ha existido una división sexual del trabajo, es decir, una asignación de roles en dicho ámbito guiada por el género, siendo que existe una asignación social de funciones de manera diferenciada para mujeres y hombres (Anzorena, 2008, p. 11), lo cual las y los ha llevado a su concentración en diferentes actividades, a través de la imposición y prohibición de ciertas tareas (Lagarde, 2015, p.112).

La división sexual del trabajo se puede entender a partir de la definición de dos esferas conocidas como esfera pública y esfera privada. Para comprender tales conceptos es necesario retomar un poco de historia.

Como señalan varias autoras (Scott, 1993; Carrasco, 2004; Castañeda, 2007; Anzorena, 2008;), el trabajo asalariado de las mujeres surge en el siglo XIX, durante la Revolución Industrial, sin embargo, anterior a dicha época ya realizaban actividades de trabajo, teniendo sus bases en la organización jerárquica de antaño, donde los hombres ejercen un rol de dominación y las mujeres se encuentran subordinadas a estos. Es hasta el siglo XIX, con el modo de producción capitalista, cuando se hace presente el trabajo remunerado, como mercancía, como medio de intercambio; marcando una dicotomía entre el trabajo doméstico y el extradoméstico.

De esta manera, todas aquellas actividades relacionadas al hogar se convirtieron en parte de una esfera privada, mientras que las actividades llevadas a cabo en el mercado de trabajo formaron parte de una esfera pública.

Lo grupal, lo visible, lo exterior y aquello realizado fuera del hogar (la calle) son formas de conceptualizar la esfera pública, mientras que a la privada se le asocia con lo individual, lo invisible, lo interior y lo realizado dentro del hogar (la casa) (Soto, 2009).

Esta división de actividades ha generado desigualdad en cuanto a acceso y condiciones de mujeres dentro del campo de trabajo asalariado debido a que en la sociedad prevalece la creencia de que debe existir una división de roles con base al sexo de las personas, y a su vez esas creencias se convierten en estereotipos que limitan el pleno desarrollo de mujeres y hombres.

Dichas desigualdades por razón de género constituyen lo que se conoce como brecha de género, la cual «Es una medida estadística que muestra la distancia entre mujeres y hombres respecto a un mismo indicador [es decir, la diferencia existente] [...] entre los sexos respecto a las oportunidades de acceso y control de los recursos

económicos sociales, culturales y políticos» (Instituto Nacional de las Mujeres [INMUJERES], 2007, p. 25).

De manera similar, ONU Mujeres señala que la brecha de género es « [...] cualquier disparidad entre la condición o posición de los hombres y las mujeres y la sociedad.», además de que cita al Foro Económico Mundial (2012) mencionando que la participación económica y oportunidad, acceso a educación, salud y esperanza de vida y empoderamiento político son cuatro formas en las cuales se puede medir tal brecha.

Por lo tanto, las brechas de género en el trabajo permiten dar cuenta de fenómenos de segregación dentro de este ámbito.

1.2 Segregación ocupacional

Antes de definir segregación ocupacional es inexcusable comenzar con la definición de discriminación.

De acuerdo a la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, se conoce como discriminación « [...] toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades [...]» (Artículo 1).

Asimismo, la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH, 2012) menciona que «Discriminar significa seleccionar excluyendo; esto es dar un trato de inferioridad a personas o a grupos, a causa de su origen étnico o nacional, religión, edad, género, opiniones, preferencias políticas y sexuales, condiciones de salud, discapacidades, estado civil u otra causa» (p.5).

Además, señala que, pese a que la discriminación puede ser recibida por cualquier persona, existen grupos en los que mayormente son vulnerados sus derechos siendo más propensos a recibir tratos discriminatorios (CNDH, 2012, p.8).

Específicamente, la discriminación contra la mujer se define en la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el artículo 5 como:

«Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera ».

Existen diferentes maneras de entender la discriminación, tales como de hecho y de derecho, directa e indirecta, por acción y por omisión, y sistemática. Entendiendo discriminación de hecho como el acto de tratar a las personas con distinción, mientras que la de derecho hace referencia a que las leyes legitiman la segregación. Por otro lado, la discriminación directa es aquella que se da de manera explícita, mientras la indirecta se da de forma oculta. En cuanto a la exclusión por acción, es cuando se realizan actos distintivos, mientras que por omisión implica no realizar las acciones necesarias para evitar la discriminación. Por su parte, la discriminación sistemática, hace referencia a la magnitud que tiene la discriminación de hecho y de derecho (CNDH, 2012, p. 10-12).

Con lo que respecta a la segregación laboral u ocupacional por razón de género, esta se entiende como la desigual concentración de mujeres y hombres en ocupaciones, sectores y cargos (Barberá, Dema, Estellés y Devece, 2011), es decir, existe segregación horizontal y/o vertical (tales conceptos se detallarán más adelante).

La segregación ocupacional ha sido explicada a partir de teorías económicas y no económicas. Dentro de las teorías económicas se encuentra la teoría neoclásica que señala la falta de acumulación de capital humano de las mujeres como causa

de tal división laboral. Por un lado se atribuye la segregación en el trabajo a las preferencias de las mujeres a desempeñarse en actividades del hogar, y por otro lado, las teorías económicas han incluido algunas otras teorías complementarias, las cuales señalan que existen preferencias de los empleadores ya sea por prejuicios o por lo que se conoce como discriminación estadística. La discriminación estadística hace referencia a que las contrataciones y ascensos se realizan con base a la mayor o menor probabilidad de las personas a abandonar su empleo, ya que esto implicaría un costo para la empresa, es decir, consiste “[...] en atribuir a una persona el comportamiento que el empresario considera como más común dentro del grupo al que él o ella pertenecen” (Centro de Estudios Económicos Tomillo, S.L., 2009, pp.12).

Por otro lado, dentro de las teorías no económicas se encuentra la teoría feminista que refiere que el resultado de dicha segregación se debe a estereotipos y roles de género presentes a nivel sociocultural, por tanto tal exclusión se considera como:

«[...] resultado del patriarcado y la subordinación que se le asigna a la mujer en la sociedad y en el seno familiar. Como consecuencia de la ordenación patriarcal y el consecuente reparto de responsabilidades las mujeres acumulan menos capital humano que los hombres, dado que se considera que tienen menos necesidad de capacitación para el mundo laboral. Con esto también se explica que las mujeres, en promedio adquieran menos experiencia laboral, ya que muchas de ellas se retiran pronto de la vida activa o la abandonan temporalmente» (Anker citado en Centro de Estudios Económicos Tomillo, S.L., 2009, pp.14 y 15).

Las teorías económicas llegan a ser no válidas en cuanto al nivel de conocimiento y preparación de las mujeres. Además retoman aspectos que no están aislados de las relaciones sexo-género, como en el caso de la discriminación estadística, pues hay un origen sociocultural que lleva a que la realidad se configure de esa manera. Aquello a lo que las teorías económicas llaman preferencia de las mujeres por dedicarse al hogar y de empleadores a elegir determinado candidato tiene una carga de roles y estereotipos de género.

Es entonces, la segregación laboral la forma en que «Las mujeres se concentran predominantemente en las denominadas ocupaciones femeninas y los hombres en las masculinas, vinculadas estrechamente con lo que significa ser mujer y hombre y su quehacer construido socialmente [...]» (Guzmán, 2002).

1.3 Doble jornada laboral

Las mujeres han logrado incorporarse al mercado de trabajo, lo cual, a pesar de ser un logro, ha continuado como una situación de desigualdad.

De Olivera y Ariza (2000) señalan que incluso existe una carga de trabajo y responsabilidades mayores, debido a que aun cuando se han incorporado al mercado laboral continúan siendo, en su mayoría, las encargadas de los cuidados de la familia [hijos/as, adultos mayores, personas con enfermedad total o parcial], de los quehaceres domésticos [como limpieza y preparación de comida], teniendo un doble desgaste: en el trabajo remunerado y en el trabajo del hogar. (p.103)

A esto se le conoce como doble jornada de trabajo, en la cual existen « [...] dos clases de trabajo diferentes [siendo así que la jornada laboral de las mujeres] [...] se constituye por la jornada pública de trabajo productivo, asalariado, bajo contrato, y por la jornada privada de trabajo reproductivo» (Lagarde, 2015, p. 121).

A pesar de la existencia de la doble jornada, socialmente no se le da valor a las labores realizadas con fines de beneficio familiar inmediato.

¿Por qué el trabajo del hogar es desvalorizado y percibido como una obligación de las mujeres mientras que si se realiza fuera del propio domicilio se convierte en remunerado?

Lo anterior, permite identificar la posición privilegiada que los hombres siguen manteniendo frente las mujeres, ya que no hay cambios significativos en cuanto a la participación de ellos en las actividades del hogar.

1.4 Suelo pegajoso

Como ya ha sido mencionado, la prevalencia de los roles de género impacta en el desarrollo laboral de las mujeres, siendo ejemplo de ello la metáfora conocida como *suelo pegajoso*.

El *suelo pegajoso* se entiende como aquellos impedimentos (basados en estereotipos) que encadenan a las mujeres a sus obligaciones familiares, limitando su incorporación, permanencia y ascenso al mercado laboral, lo cual las lleva a acceder a empleos de medio tiempo o empleos con remuneración inferior. Tal y como señalan Gómez, Hormigos y Pérez (2016), las mujeres no pueden desenvolverse y acceder al mercado de trabajo, debido a que asumen la mayoría o la totalidad de las actividades de cuidado del hogar, cumpliendo con el rol social asignado de madre y amas de casa; siendo así que generalmente sean ellas quienes se ubiquen en trabajos muy precarios, con peores condiciones laborales, así como con salarios bajos.

De este modo, es claro que existe una relación entre el fenómeno de suelo pegajoso con la doble jornada laboral y el poco involucramiento de los hombres en las actividades domésticas. (Brito y Paoletti, citados en Gómez, et. al., 2016, p. 205).

Las mujeres que buscan incorporarse al mercado laboral y crecer dentro de este son catalogadas como mujeres que descuidan a sus hijas/os, pues prevalece la idea de que ellas deben estar totalmente involucradas en lo que requiera su familia y sus hijas/os, sin embargo, ¿por qué no se señala de la misma manera a los hombres?

Comúnmente se escuchan comentarios positivos hacia un hombre con aspiraciones y metas de desarrollo laboral, siendo considerado como una persona responsable y capaz, sin embargo, si una mujer da a conocer iguales aspiraciones, ésta recibe mayores comentarios negativos, entre ellos, que descuidará a su familia, se volverá una mujer irresponsable y desobligada, o que no será capaz de lograr sus metas.

Ahora, imaginando otro escenario donde la mujer y el hombre tienen deseo de desarrollarse laboralmente, y ambos son solteros, también existen comentarios

positivos hacia ellos enfocados a que serán exitosos y se les facilitará lograr su metas, en cambio, para mujeres siguen existiendo comentarios negativos enfocados a que no formarán una familia, que se quedarán solas y que se convertirán en personas “duras y amargadas”, es decir, se asocia el éxito laboral de las mujeres con el detrimento de su vida personal-familiar.

Lo anterior proyecta una situación latente donde en el caso de« [...] las mujeres, el posible incumplimiento de las expectativas sociales de su rol de cuidadoras genera sentimientos de culpa, que evidencian la fuerza coercitiva con que las normas tradicionales se imponen todavía.» (Instituto de la Mujer [Ministerio de Igualdad], s.f.), mientras que los hombres no tienen la misma carga social.

En la década de los sesenta se comenzó a gestar un análisis de los factores familiares que dificultaban la incorporación de las mujeres en el mercado laboral, pero hasta la década de los ochenta y noventa, las investigaciones se centraron en mayor medida en el estudio de la familia como forma de relaciones de inequidad, debido a que además de la realización de labores domésticas se sumó la participación de las mujeres en el trabajo remunerado, lo cual las llevó a buscar corresponsabilidad entre ambos tipos de trabajo (De Olivera y Ariza, 2000).

De ahí que haya surgido interés por la búsqueda de la conciliación entre la vida familiar y laboral, siendo así que se convirtiera en objeto de análisis a nivel internacional a través de organismos como la Organización Internacional del Trabajo. De igual modo, ha llamado la atención de diferentes naciones, las cuales han implementado políticas que buscan contribuir a tal situación, sin embargo, la mayoría de esas políticas están dirigidas a las mujeres, lo cual conserva la histórica división sexual del trabajo.

Las políticas de conciliación entre la vida laboral y familiar en América Latina y el Caribe son mayormente enfocadas a la maternidad y al embarazo (Organización Internacional del Trabajo [OIT] y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo [PNUD], 2009), siendo México claro ejemplo de la implementación de ese tipo de normatividad, la cual proyecta y refuerza el estereotipo de las mujeres como cuidadoras, como únicas encargadas de la crianza de los hijos; de tal manera

que fue hasta 2016 que se logró amparar a un hombre como beneficiario de la prestación de guardería como asegurado del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) después de que éste acusara de discriminatorio el Artículo 201 de la Ley del Seguro Social que favorece a las mujeres en este tipo de prestación mientras que los hombres necesitan encontrarse en condición de viudez, divorciados o con la custodia del o los hijos e hijas. (Fierro, 2016)

En este sentido, es necesario generar cambios culturales como el mayor involucramiento de los hombres en el trabajo no remunerado del hogar, así como políticas públicas que no refuercen estereotipos de género.

Algunos datos estadísticos muestran esta disparidad de género existente en nuestro país en rubros como uso de tiempo, horas semanales dedicadas al trabajo doméstico no remunerado y de cuidados familiares, y datos de ocupación y desempleo, por mencionar algunos.

En México las mujeres dedican 26.6 horas semanales a *Cuidados especiales a integrantes del hogar por enfermedad crónica, temporal o discapacidad* mientras que los hombres dedican 14.8 horas semanales a este mismo rubro. En cuanto al *Cuidado a integrantes del hogar de 0 a 14 años*, las horas dedicadas semanalmente para esta actividad son de 24.9 por las mujeres y 11.5 por los hombres. De igual manera, el número de horas semanales que dedican las mujeres es mayor que el dedicado por hombres en relación a *Cuidado a integrantes del hogar de 60 y más años*, siendo 17.7 y 14.9 respectivamente. Más en concreto, el número de horas a la semana dedicadas al Trabajo no remunerado de los hogares es de 50.1 por las mujeres y 17.6 por los hombres (Encuesta Nacional sobre el Uso del Tiempo [ENUT], 2014¹).

De acuerdo a los cálculos realizados por el INMUJERES (2015) con base en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, segundo Trimestre de 2015, del total de mujeres con nivel educativo de media superior y superior con deseos o necesidad de trabajar, el 68.9% no está buscando trabajo señalando razones

¹ Actualización 2015

relacionadas al embarazo, encontrarse a cargo del cuidado de algún integrante del hogar o por la prohibición de un familiar.

Las organizaciones deberán tomar en cuenta la necesidad de implementar políticas de conciliación laboral y familiar (libres de estereotipos) como parte de su cultura corporativa.

1.5 Segregación horizontal

Como resultado de las relaciones de género existentes en nuestra sociedad, ha predominado una forma de discriminación conocida como segregación horizontal, la cual abarca el fenómeno del *suelo pegajoso* y las dobles jornadas laborales. Este concepto hace referencia a la concentración de mujeres y hombres en diferentes ramas y actividades de ocupación. Siendo las mujeres mayormente ubicadas en actividades desvalorizadas y precarias.

«Las mujeres acrecentaron perceptiblemente su participación en el ámbito público, pero esto no significó la abolición de las jerarquías en las relaciones de género [...] las mujeres siguen siendo consideradas (y lo asumen) las responsables de las tareas domésticas en el ámbito del hogar, mientras que en la esfera laboral siguen ubicadas en los lugares menos valorados, con menores salarios y más precarios, inestables y vulnerables [además de ubicarse en] carreras para las que se consideran más aptas como prolongación de su rol doméstico y maternal (docente, trabajadora social, etc.) o de complementariedad con las tareas masculinas (enfermera, secretaria, etc.) » (Anzorena, 2008).

Lo anterior ha llevado al concepto de feminización de los trabajos, que ocurre cuando existe segregación horizontal, pues esta concentración de mujeres y hombres en determinados sectores de actividad laboral lleva a que se consideren ocupaciones típicamente femeninas o por otro lado masculinas, las cuales refuerzan

los estereotipos de género, ya que cuando una mujer o un hombre intentan emplearse en labores que no le son típicamente asignados, son señaladas/os, excluidas/os o desvalorizadas/os en el ejercicio de sus actividades laborales.

Es entonces, la feminización de los trabajos, «[...] la sobrerrepresentación de las mujeres en determinadas ramas de actividades económicas con respecto a su participación en el total de la fuerza de trabajo» (INMUJERES 2008, p. 6).

1.6 Segregación vertical o techo de cristal

Otra forma de discriminación es la segregación vertical, también conocida como techo de cristal, la cual hace referencia a la existencia mayoritariamente de hombres en puestos directivos, tanto en el sector público como en el privado (Instituto de la Mujer. Ministerio de Igualdad, s.f.).

Esta forma de discriminación implica varios elementos, por dicha razón se alude a la metáfora del techo de cristal para explicar su complejidad y, según Burín y Dio Bleichmar (citados en Sarrió, Ramos, y Candela, 2004, p. 199), se le define como:

«Superficie superior invisible en la carrera laboral de las mujeres, difícil de traspasar y que les impide seguir avanzando. Su invisibilidad está dada por el hecho de que no existen leyes ni dispositivos sociales establecidos ni códigos visibles que impongan a las mujeres semejantes limitaciones, sino que está construido sobre la base de rasgos difíciles de detectar».

Anteriormente se señalaba como justificación a dicho problema el hecho de que las mujeres no sentían interés por desempeñarse en puestos directivos, o que no estaban preparadas para lograrlo como los hombres, sin embargo, el verdadero obstáculo por el cual ha existido esta distribución desigual tiene un trasfondo mayor.

Metcalfe (citado en Sarrió, Ramos, y Candela, 2004) señala que en las trabajadoras hay tanto interés, compromiso y motivación por su trabajo como lo hay en los trabajadores. Ambos pueden coincidir en los mismos factores de motivación, tal

como lo es la motivación al logro [uno de los factores motivacionales propuestos por McClelland]. Por lo tanto, lo que marca la diferencia de concentración en puestos de liderazgo es el hecho de que existe una cultura organizacional permeada por estereotipos de género que, como ya se mencionó, pone limitaciones de acceso a las mujeres.

Es en la década de los noventa cuando se relaciona la cultura organizacional con la limitación de mujeres para ocupar altos mandos. (Sarrió, Ramos, y Candela, 2004) pues « [...] las organizaciones no son neutrales, son espacios que surgen de ciertos contextos institucionales y en su base se producen y reproducen relaciones de poder que tienen un efecto en las desigualdades de género» (Cerva, 2009, p.58) por lo que los estereotipos de género de los individuos se convierten en normas y valores dentro de la organización que a su vez tienen impacto en las políticas de selección, promoción y planes de carrera del personal, así como en las relaciones de los grupos informales (Sarrió, Ramos, y Candela, 2004). Lo primero lleva a formas de segregación ocupacional con mecanismos difíciles de detectar, porque no es una discriminación directa, sino indirecta, sutil, invisible. En cuanto a los grupos informales, el ambiente puede volverse sumamente hostil, incluso llevar a mujeres a ser víctimas de mobbing (acoso laboral) por no desempeñar trabajos que se consideren apropiados para su sexo, y por tanto que incluso compañeros y, en ocasiones, superiores jerárquicos desvaloricen su trabajo, las humillen, las limiten, todo con la finalidad de que abandonen el empleo.

Ribas (2004) cita a las autoras Reskin y Padavic, quienes mencionan que existe notoria ausencia de las mujeres en puestos directivos, incluso es minoritaria su presencia en aquellos trabajos feminizados, otro punto es que cuando logran tener una posición de poder no pueden ejercer una autoridad como se esperaría, debido a que los empresarios no les permiten tener muchas responsabilidades a diferencia de los hombres, o existe resistencia por parte de compañeros o personal a su cargo para que ellas puedan desempeñar tales funciones. Así mismo, otra de las ideas de Reskin y Padavic es que culturalmente se cree que las mujeres no deben tener autoridad sobre los hombres, por lo tanto señala Ribas (2004) que estas prácticas

son reproducidas también en el ámbito laboral. Además apunta la autora que «Muchos hombres se sienten resentidos, y así lo manifiestan, cuando una mujer es promocionada por encima de ellos y generalmente les cuesta aceptar y tomar en serio su supervisión».

De igual manera están presentes los estereotipos acerca «[...] de que las mujeres son primordialmente irracionales y sexuales antes que intelectuales [...]» (Ribas, 2004) y que por tanto no son adecuadas para encontrarse en puestos directivos.

En otro orden de ideas debe mencionarse que en las organizaciones hay poca o nula existencia de redes de mujeres que apoyen y motiven a otras a acceder y permanecer en puestos de mayor jerarquía, esto a través de la mentorización (Sarrió, Ramos, y Candela, 2004), es decir, no existe una cultura organizacional que impulse el apoyo entre mujeres.

1.7 Discriminación salarial

La discriminación salarial se presenta cuando existe desigualdad en cuanto a la remuneración.

Por un lado se puede presentar discriminación salarial de manera directa, es decir, cuando explícitamente se paga un salario menor a las mujeres por trabajos de igual valor que el de sus compañeros hombres. Por otro lado, se presenta la discriminación indirecta, en donde es posible ubicar la brecha salarial.

En cuanto al primer tipo de discriminación, en nuestro país, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) señala en su artículo 123, tanto en el apartado A (trabajadores del sector privado, y de algunas empresas paraestatales) como en el apartado B (trabajadores al servicio del Estado) que «A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo».

En lo que respecta a la discriminación salarial oculta, se hace referencia a que las dificultades de acceso de las mujeres al mercado de trabajo, así como las

limitaciones sociales y organizacionales que se les presentan dentro de su trayectoria laboral han marcado las diferencias brutas salariales existentes.

La brecha salarial de mujeres y hombres no necesariamente implica salario diferente por trabajos iguales, pues depende de factores tales como la concentración laboral de mujeres en determinados tipos de trabajo (siendo que en aquellos trabajos donde su presencia es menor la brecha salarial será mayor) y el hecho de que la mayoría de las mujeres se encuentre en trabajos a tiempo parcial. Entonces, esta diferencia salarial depende de las actividades de labor, del sector, de la rama de ocupación, del país, entre otros. Ejemplo de ello es que generalmente en el sector público existe menor diferencia salarial por razón de género que en el sector privado. Otro factor que marca mayor o menor diferencia en la remuneración es el hecho de tener o no responsabilidades familiares (Oelz, et. al., 2013), así como el estado civil.

Por dicha razón se señala que es un tipo de discriminación indirecta, pues los mecanismos de exclusión están presentes incluso antes del ingreso al mercado laboral.

Ahora bien, con la finalidad de determinar la diferencia salarial de mujeres y hombres se adoptó el indicador de género conocido como brecha salarial, el cual « [...] mide la diferencia entre ingresos medios de mujeres y hombres como porcentaje de los ingresos de los hombres. Por ejemplo, si los ingresos medios mensuales de la mujer suponen un 70 por ciento de los ingresos medios mensuales del hombre, la brecha de remuneración entre hombres y mujeres es de 30 puntos porcentuales» (Oelz, Onley y Tomei, 2013, p. 14).

1.8 Acoso sexual y Hostigamiento sexual

La importancia de abordar el tema de acoso sexual y hostigamiento sexual se debe a que tales comportamientos se presentan dentro de las relaciones sexo-género, pues «El acoso sexual generalizado y otras formas de violencia en el lugar de

trabajo sirven para reforzar o mantener las jerarquías existentes y las relaciones de poder entre los géneros.» (ONU Mujeres, 2015, p. 92); además de considerarse tipos de violencia que se pueden presentar en el ámbito laboral, así como formas de discriminación.

De acuerdo a la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y con base en su artículo 13, se entiende por hostigamiento sexual al «[...] ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva».

Siguiendo la definición de acoso sexual establecido en esta ley, en el mismo artículo, se señala que:

«El acoso sexual es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos».

A nivel internacional, la OIT señala tres comportamientos de acoso sexual, los cuales representan carácter de desagrado y de ofensa para las víctimas: comportamientos no verbales, verbales y físicos (Oficina Internacional del Trabajo, 2007, p. 1).

Los comportamientos no verbales involucran silbidos, miradas lascivas, mensajes de texto con contenido sexual explícito, gestos con connotación sexual, por mencionar algunos.

Ejemplo de comportamientos verbales son las insinuaciones, comentarios con connotación sexual, invitaciones no deseadas para salir o para mantener relaciones sexuales, chantajes sexuales, preguntas incómodas referentes a la vida personal o al cuerpo de la persona, atenciones condescendientes, comentarios o bromas ofensivas, entre otros.

Forman parte de los comportamientos físicos los acercamientos innecesarios, tocamientos, caricias, pellizcos, abrazos y besos no deseados y la violación (Centro Nacional de Derechos Humanos, CENADEH, 2017, pp.19 y 20).

En el trabajo, el hostigamiento sexual es llevado a cabo por superiores jerárquicos y el acoso sexual por personas con un nivel jerárquico igual o análogo, es decir, compañeras/os de trabajo.

Mujeres y hombres pueden ser víctimas de estos tipos de violencia, sin embargo, es mayormente común en mujeres.

La OIT únicamente define el acoso sexual, pues considera al hostigamiento sexual (acoso vertical) dentro de este. Dicho organismo internacional considera dos formas en las cuales puede presentarse el acoso sexual: cuando se condiciona a la víctima a acceder a proposiciones de tipo sexual a cambio de algún beneficio laboral o la permanencia en el trabajo, y cuando existe un ambiente laboral desfavorable para la víctima, pues recibe tratos de humillación e intimidación (Oficina Internacional del Trabajo, 2007, p. 1),

Ahora bien, es necesario señalar que existe diferencia entre acoso laboral (mobbing) y acoso sexual. El primero no involucra necesariamente carácter sexual mientras que segundo sí. Sin embargo, « [...] el paso de uno a otro es frecuente» (Hirigoyen, 2001, p. 32).

Las sanciones legales aplicables en México para las personas agresoras pueden ser laborales (de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo) y penales (de acuerdo al Código Penal Federal), y en caso de trabajadores al servicio del Estado, hay un tercer tipo de sanciones, las administrativas (de acuerdo a Ley General de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos).

Empero, están presentes otros factores que resultan ser obstáculos al momento de sancionar actos de acoso y hostigamiento sexual en el trabajo: la impunidad, el temor de las víctimas a denunciar por desconfianza en la actuación de las autoridades o miedo a represalias o a ser señaladas como culpables [revictimizar], son algunos de ellos, lo cual puede tener efectos negativos en la salud de la víctima

tales como afecciones psicológicas (entre ellas podría darse el síndrome del Burn-out), cambios en el comportamiento (ejemplo, el aislamiento), afecciones físicas y mentales causadas por el estrés [en casos extremos podría llegar al suicidio]. De igual manera, hay impacto en las organizaciones tales como la desmotivación, el ausentismo, altos índices de rotación de personal (y por ende gastos en indemnización) y detrimento de las relaciones laborales. (Equipo Técnico de Trabajo Decente de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana, 2013., p.4).

CAPÍTULO 2. LAS MUJERES EN LAS CIENCIAS FÍSICO-MATEMÁTICAS, INGENIERÍAS Y LA TECNOLOGÍA

2.1 Las mujeres en el contexto mundial

Al hablar de la ciencia en general, es necesario destacar que desde sus inicios ha sido un campo limitado, un ámbito cerrado para las mujeres. Sin embargo, eso no significa que ellas no hayan participado en actividades científicas, por el contrario, desde la antigüedad se dedicaron y realizaron contribuciones dentro de este ámbito.

Algunas de las mujeres que se desempeñaron en la ciencia son Hipatia de Alejandría, quien fue matemática y astrónoma durante el siglo V; Roswita, monja a la cual le era permitido el conocimiento debido a su condición eclesiástica y de quien es posible retomar el conocimiento en matemáticas que se tenía en el siglo X; de igual manera en la época antigua se ubica a Aglaonike, y en la Edad Media a Hroswitha, por mencionar algunas (Pérez, 2007).

Posteriormente, como señala Pérez (2007), del siglo XV al XVII con el Renacimiento y la Revolución científica se da mayor interés de las mujeres para ser partícipes en la ciencia.

No obstante, es hasta la segunda mitad del siglo XX cuando se logra su notable incorporación en este campo (Blazquez, 2011, p.41), a saber, que a finales del siglo XIX y principios del siglo XX surge el movimiento feminista.

Pero el hecho de que un mayor número de mujeres se incorporara a la ciencia no significó la eliminación de estereotipos ni mayores oportunidades de desarrollo para las mismas, ejemplo de ello es el caso de Rosalind Franklin y su descubrimiento de la estructura del ADN atribuido a Watson y Crick; así como el caso de Marie Curie, quien fue rechazada por razón de género en la Academia de Ciencia de París antes de recibir el Premio Nobel.

De igual manera, hasta nuestros días prevalece una cultura sexista, tal es el caso en 2015 de los comentarios realizados por el Premio Nobel de Medicina 2001, Tim Hunt, quien señaló que las mujeres representan una distracción y una figura de poca objetividad en los laboratorios.²

La participación de las mujeres en la ciencia no ha sido muy favorecedora y resulta pertinente hacer mención de la educación, especialmente la superior, debido a que al hablar de ciencia también se habla de educación, pues dentro de la esfera escolar es posible generar interés por el conocimiento científico.

La participación de las mujeres en la educación ha sido tardía (en muchos países negada o limitada) y ha estado permeada por estereotipos de género que se transmiten de generación en generación, siendo así, que siga predominando un pensamiento negativo de su participación en la ciencia. El Banco Mundial (2011) señala que existen investigaciones cuyos resultados apuntan que hay alta probabilidad de que se repitan comportamientos, actitudes y formas de vida, siendo ejemplo de ello la inclinación por determinadas áreas de educación.

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) (2017) señala que en su más reciente informe “Cracking the code: girls’ and women’s education in STEM” se presentan datos estadísticos con respecto a la educación de niñas y mujeres en ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM por sus siglas en inglés). Los datos indican desigualdad de género, siendo que del alumnado total matriculado en educación superior de STEM únicamente el 35% son mujeres. En materia de la investigación, el 28% del total de investigadores/as son mujeres.

Sin embargo, existen algunas excepciones con respecto al porcentaje de participación de mujeres en otros países del mundo, “Por ejemplo, en Tailandia, las

² Para leer más acerca de dicho suceso se puede revisar Excelsior. (10 de junio de 2015) Premio Nobel levanta polémica sexista, 'las mujeres afectan a la ciencia. Disponible en: <http://www.excelsior.com.mx/global/2015/06/10/1028805>

mujeres suman el 56% de personal de investigación, comparado con Francia con un 26% o Etiopía de 13%” (UNESCO. Institute for statistics, 2017).³

Además, los datos señalan que si bien existe una cantidad similar de mujeres y hombres a nivel licenciatura, hay una presencia menor de mujeres tanto en 2008 como en 2014 a nivel doctorado. En cuanto a alumnas matriculadas en ingeniería, fabricación y construcción, existen cifras mayores en los Estados árabes, en Asia sudoriental y en algunos países de Europa. Por otro lado, América del Norte, parte de Europa y África subsahariana presentan un porcentaje inferior. (UNESCO, 2017)

También existen diferencias de género dentro de los campos de estudio de educación superior, de tal manera que en ingeniería, manufactura y construcción los hombres representan el 73% y las mujeres el 27%; y en el área de educación se invierten los porcentajes con una participación de 71% de mujeres y 29% hombres (UNESCO, 2017, p. 20).

Del promedio mundial de alumnas matriculadas en la educación superior 27% se encuentran en negocios, administración y leyes, seguido de un 15% en salud y bienestar, y 14% en educación; siendo estos los porcentajes mayores de su concentración. Por otra parte 2% se encuentran en agricultura, silvicultura, pesca y veterinaria; 3% en información y comunicación, 4% en servicios y 5% en ciencias naturales, matemáticas y estadística; correspondientes a su menor presencia (UNESCO, 2017, p. 20).

Lo anterior representa la feminización de las áreas del conocimiento, fenómeno ligado a la sub-representación de las mujeres en otros campos.

Otro dato relevante que es señalado por la directora de la UNESCO, Irina Bokova, en el informe “Cracking the code: girls’ and women’s education in STEM”, es el hecho de que desde 1903 únicamente 17 mujeres han obtenido el premio Nobel en Física, Química y Medicina, a diferencia de los 572 hombres en esas mismas ciencias y durante el mismo periodo.

³ Traducción propia

En otro orden de ideas, para conocer la desigualdad por razón de género en el campo de la ciencia, se han elaborado diferentes indicadores de género.

Blazquez en Red Mexicana de Ciencia, Tecnología y Género (2016) indica que en general, los Sistemas de Ciencia y Tecnología de cada país poseen indicadores para determinar el desarrollo en esas áreas, y desde la década de los cincuenta se han realizado esfuerzos por perfeccionarlos para tener una adecuada medición de lo que ocurre dentro de dicho Sistema, de igual manera que permitan la comparación internacional. Siendo igualmente necesario incluir indicadores de género para «[...] aportar nuevas maneras de evaluar las actividades científicas y tecnológicas, considerando lo que ocurre con las mujeres en relación a los hombres».

Adicionalmente, la doctora Blazquez (2016) retoma antecedentes acerca de los indicadores de género citando a la Fundación Española para la Ciencia y Tecnología (FECYT) acerca del comienzo de las estadísticas desagregadas por sexo en la década de los ochenta; y haciendo mención de cómo tales indicadores fueron llevados a discusión a nivel regional e internacional.

Los indicadores de género permiten a las naciones hacer visible la desigualdad y sirven de apoyo para la creación de acciones afirmativas encaminadas a la eliminación de barreras que impiden el adecuado desarrollo de la población.

En relación a las acciones llevadas a cabo a nivel internacional la Asamblea General de Naciones Unidas adoptó en septiembre de 2015 lo que se conoce como la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, la cual plantea 17 objetivos sociales, económicos y ambientales enfocados a generar bienestar a nivel mundial, para lo cual recomendó a los países integrantes incluir tales objetivos en sus agendas nacionales.

Dentro de los ODS (Objetivos de Desarrollo Sostenible) se encuentran el de educación de calidad y el de igualdad de género, que en este caso deben formar parte de las acciones dentro del sistema de ciencia y tecnología.

Además de tomar en cuenta los ODS las naciones han optado por diversos programas y políticas públicas dirigidas a reducir o eliminar la desigualdad de género en la ciencia, de esta manera, existen programas que buscan alentar a las niñas a participar en labores científicas. «Por ejemplo, en Nigeria, [...] la Young Girls Science and Health Tele-Academy, que anima a las niñas a identificar desafíos reales en sus comunidades, a llevar a cabo investigaciones científicas y a adaptar técnicas de ingenierías para abordar esos retos» (ONU MUJERES, 2015, p. 93).

Otras de las iniciativas que han implementado los gobiernos se enfocan en otorgar capacitación a las mujeres, así como procurar su inserción en el mercado de trabajo, que en el caso de Argentina, Colombia y Perú « [...] indica que pueden incrementar el nivel de empleo e ingresos de las mujeres en el sector formal de la economía» (Banco Mundial, 2011, p. 29).

Aun cuando las naciones han realizado acciones afirmativas para reducir la brecha de género en la ciencia, a nivel mundial siguen predominando condiciones desfavorables que es necesario combatir.

2.2 Panorama de las mujeres en América Latina

En Latinoamérica se han realizado investigaciones en ciencia con perspectiva de género que visibilizan a las primeras mujeres en tales áreas de esta región. Por ejemplo, «Los estudios de Waleska Lemoine, en Venezuela; de Yamila Azize y colaboradoras, en Puerto Rico; de María Margaret Lopes, en Brasil y, en México, los estudios de Aurora Tovar y de María Luisa Rodríguez-Sala» (Blazquez, 2011, p. 38).

En cuanto a cifras, el porcentaje de mujeres investigadoras del total de personal empleado en investigación y desarrollo en América Latina y el Caribe es de 44.7%. Los países que presentaron mayor porcentaje de mujeres en la investigación son Bolivia con un 62.7% en 2010 y Venezuela con un 56.3% en 2012. Por su parte, en Argentina fue de 53% en 2014, Paraguay de 51.7% en 2012, 48.8% en Uruguay en

2015, 48.2% en Panamá en 2013 y 48.2% en Cuba en 2014. Chile presenta el porcentaje menor con 31.5% en 2014 (UNESCO. Institute for statistics, 2017, p. 2).

En el informe “Cracking the Code: Girls' and women's education in science, technology, engineering and mathematics (STEM)” de la UNESCO (2017) se puede observar que en el año 2014 la tasa bruta de matriculación en América Latina y el Caribe estaba encima de la mundial.

Ahora bien, con base a la información del Institute for statistics disponible en la Herramienta de Datos de la UNESCO, se puede concluir que en términos generales, la mayoría de los países latinoamericanos presenta mayor número de mujeres matriculadas a nivel superior, sin embargo, disminuye a nivel doctorado. De igual manera es menor su participación en el área de ingenierías y tecnología. Además, se encuentran sub-representadas en el sector privado.

¿Y cuál es el panorama en cuanto a niveles de mayor jerarquía en la ciencia como los Comités de los sistemas científicos?

Algunas investigaciones mencionadas por Blazquez (2011) apuntan los rezagos en cuanto a acceso y desarrollo dentro del campo científico, tales como menor reconocimiento a sus actividades, menor promoción, mayor o total responsabilidad de la familia y hogar (que involucra dobles jornadas y presencia del fenómeno *suelo pegajoso*), el hecho de que predominen los hombres en puestos directivos, entre otros (p. 45 y 46).

Otro trabajo referente a la educación declara que «La etapa de formación doctoral que se desarrolla entre los 25 y los 40 años según los países y disciplinas, coincide con las edades de mayor fertilidad de la mujer» (Estébanez, 2007, p.15), lo cual puede ser causa de que algunas mujeres no continúen o retrasen sus estudios en dicho nivel de educación.

Si bien, es cierto que se han logrado avances en materia de género, ciencia y educación; la región debe continuar tales investigaciones, visibilizar los rezagos aún existentes, y formular y reformular las políticas públicas y acciones afirmativas en los países que la integran.

2.3 Situación de las mujeres en México

El Sistema de Ciencia y Tecnología de México debe guiar su actuar con base a la Ley de Ciencia y Tecnología del país, « [...] en la que se describe que este sistema está representado por el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (Conacyt) creado en los años 70s para articular las políticas públicas y promover el desarrollo de la investigación científica [...]» (Blazquez en Red Mexicana de Ciencia, Tecnología y Género, 2016).

La composición del Sistema de Ciencia y Tecnología involucra al sector público, al sector académico y de investigación y a empresas con actividades de ciencia y tecnología (Blazquez en Red Mexicana de Ciencia, Tecnología y Género, 2016).

En los años ochenta del siglo XX (una década después de la creación del Conacyt) surgieron las primeras agrupaciones independientes que abordan temas de género en el ámbito científico, siendo así el Grupo Por la Mujer en la Ciencia (GPMC) la primera de estas agrupaciones, posteriormente se crean otras como el Grupo de Mujeres en la Ciencia del Área Fisiológica (GMCF), la Asociación Mexicana de Mujeres en la Ciencia (AMMEC) en 1987, el Colegio de Académicas Universitarias (CAU) en 2001, el Centro de Estudios e Investigaciones Interdisciplinarias de Ciencias y Humanidades (CEIICH) de la UNAM, el Instituto de Investigaciones Sociales (IIS) de la UNAM, el Programa Universitario de Estudios de Género (PUEG) de la misma universidad [Ahora Centro de Investigaciones y Estudios de Género (CIEG)] en 1992, entre otros. De igual manera se han realizado desde entonces diferentes foros, seminarios, presentaciones y demás espacios para generar entornos de discusión, reflexión y divulgación de la relación mujer-ciencia (Pérez, 2010).

Actualmente se continúan abordando temas de género y ciencia en nuestro país a través de diferentes organizaciones, así como por parte de la comunidad de

investigación para conocer con mayor detalle las problemáticas existentes y con miras a proporcionar atención.

En su artículo “Ciencia, estereotipos y género: una revisión de los marcos explicativos” Vázquez (2015) examina los enfoques que han seguido las investigaciones de la relación mujer-ciencia (desde que surgieron hasta años recientes), indicando que los primeros trabajos se enfocaron, en su mayoría, a abordar el tema de la incorporación de las mujeres en el sistema científico, posteriormente se dio mayor énfasis en la realización de líneas de investigación relacionadas a las mujeres dentro de dicho campo. Además, la doctora señala que han existido algunos enfoques principales bajo los cuales se han realizado las investigaciones.

El enfoque biológico que sugiere que existen diferencias en las capacidades de mujeres y hombres y que por dicha razón no había gran presencia de mujeres en el sistema científico, para lo cual se realizaron estudios neurobiológicos que normalizaban tal situación, sin embargo, tales trabajos fueron criticados por fallas metodológicas. Posteriormente, otras aportaciones señalan que existe influencia de la construcción de la identidad y los roles de género. Dichos trabajos señalaban tres perspectivas: la valoración que dan mujeres y hombres a mismas actividades, la relación entre tener un familiar (un modelo) en actividades científicas y el interés de niñas en dedicarse a iguales o similares labores; y el hecho de que los estereotipos de género y los roles socialmente esperados llevan a adoptar determinados comportamientos y expectativas según el sexo de las personas. Finalmente, se encuentran las investigaciones referentes a aspectos institucionales y epistemológicos las cuales señalan que dentro de las instituciones y dentro del campo de la ciencia se legitiman y reproducen relaciones de género, estando presente la discriminación en los procesos de ingreso, selección, promoción, planes de carrera laboral, entre otras prácticas organizacionales. (Vázquez, 2015) Cabe mencionar que dentro de este último enfoque existen elementos que corresponden a la cultura corporativa y a la cultura organizacional, la primera porque existen prácticas discriminatorias institucionalizadas, legitimadas por la alta dirección; y la

cultura organizacional porque los integrantes reproducen estereotipos de género en su entorno laboral.

Ahora bien, para conocer estadísticas actuales de la mujer en la ciencia se presentan algunos datos referentes al sector académico y de investigación con relación al género.

El Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (2017), señala que del total de personas que se encuentran realizando investigación dentro del Sistema Nacional de Investigadores (SNI) sólo 36% son mujeres.

En cuanto al total de investigadores del SNI en las ciencias físico matemáticas y ciencias de la Tierra 21.3% son mujeres, y en el área de las ingenierías el 21.2 %. Por otro lado, hay mayor presencia de mujeres en el área de humanidades y ciencias de la conducta con un 49.8% (Conacyt, 2017).

En la revista *Todas* de Grupo Milenio se publicaron algunos datos del año 2015 solicitados por INMUJERES al Conacyt en 2016, los cuales indican menor presencia de mujeres en los niveles de investigación más altos, siendo así que como candidatas representaron el 42%, 37.7% en el nivel I, 29.9% en el nivel II y 21.2% en el nivel III. (p.24)

Con los datos anteriores es posible identificar que «[...] existe una segregación horizontal (ciencias con más presencia de mujeres y otras con más presencia de hombres) y vertical de las ciencias (más presencia de hombres en escalones acreditados como de mayor saber y en puestos de toma de decisiones en las ciencias)», dando lugar a mayor presencia de mujeres que hombres en áreas de educación y humanidades, y menor en ingenierías y tecnología (Blazquez, 2016, p. 80)

Además, Cabrera y Franco en la revista *Todas* (2017) señalan la desigualdad de remuneración presente en las áreas de ingeniería, siendo entre 7 y 40% menor el ingreso de las mujeres que el de los hombres en iguales niveles responsabilidad laboral.

Este conjunto de cifras son muestra de la desigualdad y segregación ocupacional de género en la que se encuentra nuestro país; incluso la revista FORBES señaló que «México ocupa el quinto lugar de los países con la peor brecha de género en América Latina, de acuerdo con el reporte de género 2017 elaborado por el Foro Económico Mundial [...]» (FORBES, 2017).

Con la finalidad de reducir la brecha de género en nuestro país, se ha introducido la Perspectiva de Género en el PND 2013-2018 como una estrategia transversal a todos los objetivos de gobierno, siendo así que en la Ley de Ciencia y Tecnología en su artículo segundo estipula la promoción de esta « [...] con una visión transversal en la ciencia, la tecnología y la innovación, así como una participación equitativa de mujeres y hombres en todos los ámbitos del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación.»

A pesar de los decretos nacionales para afrontar situaciones de género en el sector científico, falta un largo camino que recorrer.

El Conacyt en su más reciente *Informe general del estado de la ciencia, la tecnología y la innovación* (2016) presenta estadísticas importantes en cuanto al personal que integra el Sistema, tales como la población educada y ocupada en ciencia y tecnología, por nivel académico y según el sector de ocupación y área de la ciencia; de igual manera presenta cifras con respecto a la población educada en ciencia pero que labora en otras actividades, sin embargo, tales estadísticas no están desagregadas por sexo. Además se encuentran otros datos presentados en términos del personal científico en general, pero que resultaría adecuado distinguir por sexo dentro del informe, pues esto proporcionaría un mejor enfoque con perspectiva de género.

Datos del Institute for Statistics en la Herramienta de Datos de la UNESCO apuntan que la participación de las mujeres en el sector público es del 33% y en el sector privado forman el 28%

En lo concerniente a la educación superior (incluyendo todas las áreas de conocimiento), del total de alumnado matriculado en el periodo 2016-2017 49.8%

fueron mujeres en el país, y 48.7% en la Ciudad de México, esto con base en cálculos propios del Anuario Estadísticos de Educación Superior de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) a nivel técnico superior y licenciatura.

Sí bien, cada vez más mujeres ingresan a la educación superior, no lo hacen en la misma proporción en las ciencias físico-matemáticas, ingenierías y tecnología.

Es necesario resaltar la participación de diversas organizaciones para conocer y atender dichas problemáticas sociales en todas las esferas de participación. De igual manera se continúan realizando ponencias, conferencias, mesas de debate, foros, y demás espacios para entender las limitaciones de las mujeres al acceder a la ciencia y cómo combatirlas. Además de implementar la perspectiva de género (como en el caso de la educación superior y en el Sistema de Ciencia y Tecnología).

Nuevamente, es pertinente destacar la necesidad de continuar con dicha labor, así como reforzarla.

2.4 Mujeres en la División de Ciencias Básicas e Ingeniería (DCBI) de la Universidad Autónoma Metropolitana. Unidad Iztapalapa (UAM-I)

La Universidad Autónoma Metropolitana (UAM) es una universidad pública de México, creada en 1974 y la cual es destacada por su labor de docencia, investigación y difusión de la cultura.

Cuenta con cinco planteles universitarios conocidos como unidades. Además de tener seis divisiones que agrupan a los 80 planes de estudio de licenciatura que posee.

La División de Ciencias Básicas e Ingeniería (DCBI) está presente en tres de sus unidades: Azcapotzalco, Iztapalapa y Lerma; y en cada unidad se imparten determinados planes de estudio a nivel licenciatura de dicha división.

Para el caso de la UAM-I, las licenciaturas que componen a la DCBI son: Ciencias Atmosféricas, Computación, Física, Ingeniería biomédica, Ingeniería Electrónica, Ingeniería en Energía, Ingeniería Hidrológica, Ingeniería Química, Matemáticas y Química.⁴

A manera de contextualización, se presentan los datos más recientes referentes a la matriculación y egreso de alumnas y alumnos de la División de Ciencias Básicas e Ingeniería de la Unidad Iztapalapa, con base en el Anuario Estadístico 2017 de la universidad.

Tabla 1. Número de matriculadas/os (primer ingreso y reinscripción) y egresadas/os de la División de Ciencias Básicas e Ingeniería de la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa. Año 2017

Licenciatura	Matricula		Egreso	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Ingeniería Biomédica	242	335	12	25
Ingeniería Hidrológica	68	55	4	3
Ingeniería Química	226	299	19	15
Ingeniería en Energía	73	369	5	15
Física	118	359	3	23
Ingeniería Electrónica	43	357	3	28
Matemáticas	144	245	9	14
Química	158	148	7	7
Computación	112	380	14	36
Ciencias Atmosféricas*	23	25		
Total	1,207	2,572	76	166

Tabla 1. Número de matriculadas/os y egresadas/os de la División de Ciencias Básicas e Ingeniería de la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa. Año 2017. Elaboración propia con base en Anuario Estadístico 2017 de la UAM.

*Carrera de nueva creación, ofertada en el último trimestre de 2016.

⁴ Para mayor información acerca de la Universidad consultar la página oficial de la UAM <http://www.uam.mx/>

La tabla muestra una tendencia a la menor matriculación de alumnas que de alumnos en la División de Ciencias Básicas e Ingeniería.

Por otro lado, existe un seguimiento de egresadas y egresados que publica la universidad, en el caso del más reciente (correspondiente a la generación 2012) en su contenido se presenta información relevante en cuanto su trayectoria y ubicación en el mercado laboral, pero que resultaría más pertinente si se desagregara por sexo para tener un mejor seguimiento que proporcione información más completa a la comunidad.

CAPÍTULO 3. METODOLOGÍA

3.1 Pregunta de investigación

¿Existe segregación ocupacional por razón de género de egresadas de la División de Ciencias Básicas e Ingeniería de la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa?

3.2 Tipo de investigación

Cualitativa exploratoria.

3.3 Enfoque de abordaje

Enfoque de género.

3.4 Técnica

Entrevista.

3.5 Instrumento

Guía de entrevista.

3.6 Unidad de análisis

Egresadas de la División de Ciencias Básicas e Ingeniería de la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa, con formación en Ingeniería en Energía, Ingeniería Biomédica e Ingeniería Química.

3.7 Objetivos

Objetivo general

Describir la segregación ocupacional por razón de género de egresadas de la División de Ciencias Básicas e Ingeniería de la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa.

Objetivos específicos

- Caracterizar el empleo actual de las egresadas de la División de Ciencias Básicas e Ingeniería de la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa.

- Estudiar la experiencia en su trayectoria laboral de las mujeres con respecto a su ingreso y permanencia en el mercado de trabajo.
- Examinar las relaciones sexo-genéricas de las egresadas con la o el superior jerárquico y compañeras/os.

3.8 Categoría de análisis

- Segregación ocupacional por razón de género.

Mecanismo de discriminación que se manifiesta a través de la concentración diferenciada de mujeres y hombres en puestos, sectores y niveles jerárquicos debido a la presencia de estereotipos y roles de género.

3.9 Procedimiento

Con la finalidad de indagar en una muestra no concurrída en investigación se analizó un grupo de mujeres con formación laboral para el trabajo calificado, específicamente Egresadas de la División de Ciencias Básicas e Ingeniería de la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa.

Con apoyo de la Coordinación de la División de Ciencias Básicas e Ingeniería y de Vinculación Académica de la misma División se invitó a egresadas de las generaciones 2014 a 2017 a participar en el proyecto de investigación vía correo electrónico, y antes de recibir sus respuestas se entrevistó a dos profesoras de la universidad, igualmente egresadas de esa División.

Se recibió respuesta de once egresadas, sin embargo, cuatro de ellas no volvieron a comunicarse, el resto (siete) sí fueron entrevistadas.

CAPÍTULO 4. DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

En este capítulo se presenta la descripción y el análisis de resultados de la investigación bajo la categoría analítica de segregación ocupacional por razón de género a través del abordaje de los siguientes tópicos: características generales del empleo actual, doble jornada laboral, suelo pegajoso, segregación horizontal y vertical y relaciones sexo-genéricas en las organizaciones. Finalmente se presentan hallazgos adicionales de la investigación.

4.1 Perfil de las entrevistadas

Se entrevistaron nueve egresadas, cuatro pertenecientes a Ingeniería en Energía, tres a Ingeniería Biomédica y dos a Ingeniería Química. Una de ellas con la edad de 23 años, dos con 26 años, 3 de 27, una de 28, otra de 46 y la última de 54 años.

Siete de ellas se encuentran solteras, una casada y otra en unión libre.

Solamente dos son madres, una tiene dos hijos (mujer y hombre) que actualmente son mayores de edad; la otra mujer tiene una hija de dos años y se encuentra embarazada.

Dos de las participantes poseen formación académica a nivel doctorado, dos a nivel maestría, el resto (5 mujeres) cuenta únicamente con licenciatura.

Además, actualmente tres de ellas se encuentran trabajando en la administración pública, dos en universidades públicas, una de ellas en universidad privada, dos en empresas privadas y la última es ama de casa, asimismo dedica algunas horas en el sector informal vendiendo desayunos a conductores de unidades de transporte público.

4.2 Características generales del empleo actual

Las mujeres más jóvenes han tenido una permanencia en su empleo actual de 9 meses a cuatro años, y las dos de mayor edad tienen 21 y 27 años respectivamente en una misma organización.

Siete refieren tener jornadas laborales de tiempo completo y una a tiempo parcial. Seis cuentan con contrato por tiempo indeterminado y dos por tiempo determinado.

En cuanto a las prestaciones laborales, dos de las participantes señalaron contar únicamente con seguridad social.

Ninguna de las participantes dijo estar contratada por una empresa intermediaria.

Cabe mencionar que la mujer que es ama de casa y realiza actividades en el sector informal no posee prestaciones laborales, ni contrato laboral, ni jornadas definidas, precisamente porque forma parte de dicho sector caracterizado por condiciones precarias de empleo.

A continuación se agrega una tabla que incluye datos generales de las mujeres que se entrevistaron, así como características de sus empleos actuales.

TABLA 2. EMPLEO ACTUAL DE LAS ENTREVISTADAS													
Caso	Edad en años	Estado civil	Hijos (as)	Formación a nivel licenciatura	Formación a nivel posgrado		Ocupación actual	Sector de ocupación	Tiempo en el empleo	Jornada de trabajo		Contrato	
					Maestría	Doctorado				Tiempo parcial	Tiempo completo	Tiempo determinado	Tiempo indeterminado
Participante 1	27	Soltera		Ingeniería en Energía			Consultora	Administración pública	4 años		x		x
Participante 2	27	Soltera		Ingeniería en Energía			Consultora técnica	Administración pública	Casi 2 años y medio		x		x
Participante 3	54	Casada	2	Ingeniería biomédica	x	x	Profesora investigadora	Universidad Pública	27 años		x		x
Participante 4	46	Soltera		Ingeniería biomédica	x	x	Académica	Universidad Pública	21 años		x		x
Participante 5	26	Soltera		Ingeniería en Energía	x		Estudiante y docente	Universidad Privada	1 año	x		x	
Participante 6	26	Unión libre	1	Ingeniería Química			Ama de casa y vendedora informal	Sector informal		No aplica			
Participante 7	23	Soltera		Ingeniería Química			Control de calidad de materias primas	Empresa privada	Casi 10 meses		x		x
Participante 8	27	Soltera		Ingeniería biomédica	x		Especialista de ventas de producto, Key Account	Empresa privada	9 meses		x		x
Participante 9	28	Soltera		Ingeniería en Energía			Empleada en Recursos Humanos	Administración pública	1 año y seis meses		x	x	

Tabla 2. Empleo actual de las entrevistadas. Elaboración propia con base en las entrevistas en profundidad.

4.3 Doble jornada laboral

Algunas de las participantes señalaron que viven solas (cuatro casos) o con familiares (dos casos), sin embargo, el análisis de la doble jornada se abordó solo en mujeres que viven con su pareja (tres casos).

En el caso de la participante número 6 (quien actualmente se dedica al hogar) debe señalarse que efectivamente llevó a cabo una doble jornada de trabajo cuando se encontraba en su empleo anterior, refiriendo la complicación de la ejecución de actividades de ambos tipos de trabajo, por un lado, la realización de sus labores cotidianas remuneradas (en ocasiones siendo requerida para laborar horas extraordinarias) y aquellas tareas en su hogar, ya que a pesar de vivir con su pareja era ella quien asumía estas últimas. Tal y como De Olivera y Ariza (2000) existe una sobre carga de responsabilidades. La mujer lo describió de la siguiente manera:

«[...] en mi hora de comida había veces que tenía que ir por mi mandado... un relajo, o sea, la comida la tenía que comprar en mi hora de comida, [...] llegar en la noche a la hora que saliera, bañar a mi hija, darle de comer y hacer la comida para otro día, sí, o sea, porque me la cuidaba mi suegra pero yo le dejaba todo, desayuno, lo que iba desayunar, lo que iba a comer, sus cambios, su pañalera, todo, pañales, y sí era pesado porque luego yo llegaba bien cansada pero yo tenía que hacer, y es que la opción de comprar comida quién iba por ella, mi esposo también trabaja»

Si bien, las tareas de cuidado eran realizadas por su suegra mientras ella se encontraba trabajando, las tareas domésticas no.

Asimismo expresó que lo más idóneo para que resulte menos ardua la realización de actividades laborales, es contratar a una persona encargada del cuidado de su hija debido a que actualmente carece de tal apoyo. En cuanto a este punto debe resaltarse la importancia de contar una mejor remuneración para poder cubrir gastos referentes al cuidado de su hija.

Por otro lado, la participante 3 describió dos momentos: el actual en donde las tareas domésticas son realizadas por una persona que emplearon para dicho fin, y un periodo anterior a la contratación de esa persona, en donde señaló compartir responsabilidades del hogar con su esposo.

Con respecto al momento actual mencionó lo siguiente:

« [...] hay una persona que nos ayuda en la casa, entonces la comida la prepara ella, el aseo de la casa también, entonces prácticamente el tiempo que estamos en la casa o es para continuar con lo que estamos haciendo aquí o para reunirnos con la familia y así es generalmente lo que hacemos».

Anterior a la contratación de dicha persona y cuando su hija e hijo eran pequeños señaló lo siguiente:

«[...] siempre hemos hecho todo los dos, bueno, a él no le gusta la cocina pero al principio yo sí cocinaba pero no, de la casa siempre los dos, sí, sí nos hemos organizado que siempre la... ahora sí que la chamba es de los dos tanto de cuidar a los niños como en las actividades del hogar».

De igual manera la participante 9 (quien actualmente no tiene hijos) comentó que las tareas del hogar son compartidas en pareja. Así lo ejemplificó:

«[...] a veces en lo que yo me baño, él plancha mi camisa o a veces yo le plancho su camisa, eh... llegamos en la noche y... bueno, yo generalmente hago el desayuno porque él no sabe cocinar, entonces, pero a veces él me pone sandwichs o cosas así, y en la noche que llegamos si yo preparo la cena él lava los trastes, la verdad es que mi novio es muy hogareño, así que lava la ropa, lava los trastes, limpia la cocina, si es algo sencillo él prepara la cena, cosillas así, siempre trabajamos los dos en la casa».

Cuando se señala que un hombre es hogareño generalmente se considera que por dicha razón realiza tareas domésticas, cuando en realidad forman parte de las obligaciones como persona. En cambio, no se señala que las mujeres son hogareñas, pues se asume que deben serlo de manera innata. Esto forma parte de los roles que son asignados a cada sexo.

4.4 Suelo pegajoso

Uno de los elementos que limitan el ingreso a un puesto de trabajo lo constituyen los roles de género predominantes que ubican a las mujeres en la esfera privada como su 'destino natural', encargándose en su totalidad de labores del hogar, así como del cuidado de hijas e hijos, surgiendo así el fenómeno del *suelo pegajoso*, que lleva a las mujeres a permanecer dentro de dicha esfera limitando su participación en la esfera pública. En lo que se refiere a la muestra bajo análisis se abordaron las experiencias y/o deseos con respecto a la maternidad, así como el papel de la pareja en el ejercicio de la paternidad.

4.4.1 Maternidad-Paternidad

Cinco de las mujeres más jóvenes señalaron haber considerado convertirse en madres, incluso lo han comentado con su pareja (es el caso de cuatro que actualmente tienen pareja) sin embargo mencionaron que no es un plan muy definido. Por lo la maternidad no es una prioridad en este momento en sus vidas.

Una de ellas (participante 1) así lo señaló:

«No, y yo creo que eso es algo que todavía no hemos pensado en eso porque realmente es muy difícil, tanto como él [su pareja] como yo todavía tenemos muchas cosas que hacer, no sé, por ejemplo en mi trabajo yo viajo mucho, entonces no sé, no, no sé cómo le haría en esa cuestión, ¿no? para dejar a mis hijos. Hay veces que me mandan tres meses, cuatro meses como máximo y pues sí dejar a tu hijo cuatro meses pues sí no es fácil, entonces todavía no hemos pensado en eso, yo creo que eso es un motivo por el cual no lo hemos pensado [...] No, no lo hemos hablado, porque igualmente él viaja constantemente [...]»

La entrevistada explica la dificultad que representa su empleo y el de su pareja para conciliar su vida profesional con la familiar.

Por otra parte, una de las participantes (entrevistada 5) señala que por el momento no está en sus planes tener hijos, indicándolo de la siguiente manera: «[...] *nunca ha sido ni una meta ni un sueño ni nada, entonces creo que no lo haría solo por la presión social de necesitas tener hijos [...]*»

En el caso de la entrevistada 5, se destaca un señalamiento común hacia las mujeres, generalmente se juzga su decisión de no querer tener hijas/os, ya que socialmente se considera que ser mujer implica necesariamente ser madre

Respecto a las mujeres que ya son madres, una de ellas (participante 3) no mencionó haber realizado pausas en su desarrollo laboral, pues contaba con apoyo de sus padres, quienes cuidaban de su hija e hijo cuando eran pequeños, y posteriormente ella y su esposo pagaban a una persona para que cuidara a su hija por unas horas en las cuales ellos se encontraban trabajando. Además señaló que las organizaciones en las que laboró (en el gobierno del Distrito Federal y posteriormente en una universidad pública), al momento de tener a su hijo e hija respectivamente, le otorgaron las prestaciones laborales de lactancia y maternidad. Con respecto al empleo en donde tuvo a su hijo comentó:

«[...] ahí nació mi primer hijo y tenía... por ejemplo ahí si me acuerdo de la lactancia y todo eso porque salía super temprano, de ocho a una, creo porque tenía horas de lactancia y de estar con tu hijo y de... ahí también había muchas prestaciones como mujer de maternidad y que estés con tu hijo y de muchas cosas. Sí, era de ocho a una, creo».

La otra mujer (participante 6) señaló estar realizando una pausa en su desarrollo laboral, atribuyéndola a que su hija se encuentra en una edad que necesita mayor de su atención, además mencionó la falta de apoyo para el cuidado de la menor, señalando tal situación como una de las razones por las que terminó su relación laboral.

«La cuestión también pues por mi hija, ¿no? [...] Al principio porque era bebé su abuelita le daba su leche [...] pero ya empezó a crecer y ya me lloraba, me lloraba cuando me iba [...] y... por eso lo dejé [...] ahorita mi hija está

pequeña, obviamente cuando ella ya haya entrado a una escuela ya voy a tener más tiempo para buscar un trabajo, ahorita no tengo alguien que me apoye para cuidármela, para llevarla, traerla, otras chicas cuentan con su mamá y les ayudan, pero yo no».

Mientras estuvo embarazada se encontraba en su primer empleo, además se encontraba realizando su proyecto terminal de titulación de la universidad. Debido a las exigencias escolares, profesionales y a su proceso de embarazo comenzó a resultarle complicada la realización de todas sus actividades y renunció a su trabajo, por lo cual, en su periodo de parto y puerperio se encontraba desempleada.

En otro orden de ideas, en el caso de la entrevistada número 6 es posible caracterizar el predominio de los roles de género dentro de la relación de pareja pues su concubino y ella cuentan con la misma formación académica (Ingeniería Química) en la UAM Iztapalapa, ambos terminaron su plan curricular en el mismo periodo y los dos se encuentran en espera de su título profesional, sin embargo, ella asume el rol de cuidadora y de ama de casa, ella es quien realiza una doble jornada laboral, por lo que ha rechazado empleos debido a la ubicación del centro de trabajo (en cuanto a distancia), por requisitos de disponibilidad de tiempo y de necesidad de viajes laborales. Dicha mujer se empleó en un trabajo cercano a su domicilio (en Ecatepec, Estado de México) mientras que su concubino se encuentra laborando a mayor distancia (en la Ciudad de México), siendo él quien recibe mayor remuneración económica.

Además él asume el rol de proveedor, mientras que el salario de ella es complementario, tanto el que percibía en el empleo anterior como el dinero que obtiene actualmente en la venta de desayunos. Así lo indica la egresada: *«[...] pues la verdad él me daba el gasto, todo, o sea, ahí mi dinero era para para darnos gustos, ¿no?, para darnos gustos, para cosas de mi hija, salir a pasear.»*

Es, entonces, que se presenta el fenómeno del *suelo pegajoso*, pues las responsabilidades del hogar, como las de su hija forman parte de una barrera al momento de ingresar al mercado de trabajo, segregándola a trabajos más precarios. Ella así lo expresa:

«hay otros trabajos que tienen mejores otras prestaciones, sin embargo pues tienes que ir a casi casi al otro lado de la ciudad, ¿no? a Santa Fe, a Polanco y pues sí me queda un poquito retirado y por mi situación [señala a su hija] pues no me convenía. [...] algunos te piden que seas soltera porque viajas mucho, entonces yo en mi condición no puedo en realidad, entonces ese trabajo bye [...] entonces sí, sí hubo ofertas que me gustaban pero por mis condiciones, y especificaciones no puedo.»

Además, tal situación ha llevado a la entrevistada a optar por trabajos feminizados, los cuales considera de menor desgaste. Así lo señala:

«[...] yo creo que sí, ahora que encuentre un trabajo sería algo de oficina, no de calidad, porque obviamente sé que me gusta pero te exigen mucho, tiene que ser alguien que tenga disponibilidad de tiempo porque así entras... tienes hora de entrada pero no sabes a qué hora vas a salir y sí... así como de Godínez, de oficina, pues ya tienes una hora de entrada y de salida».

Más aún, en un mercado laboral que exige demasiado a los trabajadores, tanto para mantenerse como para ascender, la complejidad de lograrlo es mayor para mujeres con una doble jornada.

Es, además, perceptible el giro que vive la entrevistada 6, pues tal división sexual del trabajo la ubica en la actualidad en un trabajo no calificado (en el sector informal) pese a su cualificación.

A lo largo de la historia, las mujeres han desempeñado mayormente trabajo no remunerado en sus hogares, por lo tanto, cuando no se cumple con dicho rol social se manifiestan sentimientos de culpa, como en el caso del cuidado de hijas e hijos a cargo de familiares o personas contratadas para dicho fin mientras las madres se encuentran en sus empleos.

Con relación a este aspecto, la entrevistada 3 refiere lo siguiente:

« [...] sí, a veces como que uno se siente culpable de no estar, no sé por qué si no debería sentirse culpable de no estar con sus hijos, ¿no? Yo creo que por la escuela que uno tiene de... por ejemplo mi mamá no trabajaba, o sea,

trabajaba solo en labores del hogar entonces uno siente como que le hubiera gustado estar así, ¿no? estar siempre las veinticuatro horas con sus hijos».

4.5 Segregación horizontal y vertical

La segregación horizontal implica desigual cantidad de mujeres y hombres en determinadas áreas de ocupación. Del total de mujeres de la muestra de análisis, dos indicaron trabajar actualmente en ambientes donde predominaban los hombres (una de ellas es consultora en la administración pública y otra trabaja en control de calidad de materia prima en una empresa privada), cuatro mencionaron que existe similar cantidad de mujeres y hombres (tres de ellas dedicadas a la educación a nivel universitario y otra perteneciente a la administración pública), y una de ellas (trabaja como especialista de ventas de producto en una empresa privada) dijo que predominan las mujeres. La otra entrevistada trabaja de manera independiente en el sector informal.

De las cinco mujeres que han tenido un empleo anterior al que actualmente desempeñan, tres refirieron que la mayoría de los trabajadores del área eran hombres.

Por su parte, la entrevistada 5, señaló que durante el desempeño de sus actividades laborales en la institución donde actualmente trabaja (universidad privada) no percibió restricciones ni otro tipo de actos discriminatorios por razón de género, así lo expresó:

«no lo sé porque nunca lo he hecho [trabajar en la industria], tal vez, solo porque me han contado, entrar en industria es mucho más difícil, creo que todo fue como que más fácil, estuvo como que más tranquilo por el trabajo que desempeñaba que es el ser profesora, entonces no sé siento que como que es más tranquilo y relajado que entrar a ... ajá, menos presión y menos no sé ... sí, probablemente sea eso, menos dificultad en comparación con la industria».

Lo que expresó la entrevistada está relacionado con la segregación horizontal, pues debido a que el campo de la enseñanza es atribuible a las mujeres no se les señala de igual manera que en un campo con presencia mayoritaria de hombres como los casos que se presentarán más adelante.

Las relaciones de género están presentes dentro de las organizaciones, las cuales se reproducen en sus distintas áreas funcionales, en este caso en Gestión del Talento Humano, en sus subsistemas de ingreso y aquellos que abarcan la permanencia. Tal conformación ha llevado a las organizaciones a adoptar prácticas y políticas (en la mayoría de los casos no escritas) sexistas formando parte de la discriminación directa e indirecta en el trabajo por razón de género que a su vez conducen a la segregación tanto horizontal como vertical de las mujeres en el trabajo.

En la investigación se detectaron algunas de esas prácticas y políticas no escritas que conforman obstáculos para el adecuado acceso y desarrollo de las mujeres en el ámbito laboral.

4.5.1 Discriminación en el ingreso

Del total de entrevistadas ocho refieren haber tenido un periodo de búsqueda de empleo en lo que ha transcurrido de su trayectoria laboral, la otra mujer (entrevistada 5) señala no haber llevado procesos de búsqueda debido a que ingresó por invitación al lugar donde actualmente se encuentra laborando (universidad pública) y desde ese entonces se ha mantenido en dicho empleo.

De las ocho egresadas tres (participantes 1, 3 y 5) mencionan que dentro de las convocatorias y/o anuncios de empleo que encontraron no les solicitaban criterios de selección basados en sexo ni estado civil.

Las cinco mujeres restantes enunciaron encontrar restricciones para aplicar a puestos de trabajo que resultaron de su interés debido a condiciones de sexo, la entrevistada 7 indica que: «*si hubo varios [...] que necesitaban hombres [...]*»

Por su parte, la entrevistada 6 expresa: « [...] luego no sé porque ponen esas cuestiones de únicamente hombres y pues ya, sí te entristece».

En cuanto al estado civil, la misma mujer dijo encontrar anuncios de empleo que solicitaban mujeres solteras señalando que: «[...] algunos te piden que seas soltera porque viajas mucho [...]».

También indicó (entrevistada 6) que envió su curriculum vitae a través de una plataforma de empleo en internet, sin embargo fue rechazada:

« me metí para supervisión de calidad de producción, la metí en febrero pero no... me dijeron que la vacante la querían para un hombre porque se rolaba turnos y el trabajo era muy pesado»

Además, la entrevistada refirió que no existían razones por las cuales la plaza necesitara ser ocupada por un hombre:

« en el tiempo que estuve trabajando en la fábrica yo veía y pues en teoría no era muy pesado era simplemente tener... tenías gran responsabilidad [...] pues más que nada era rolar turnos en la mañana y en la tarde porque no había... bueno sí había tercer turno, nada más había tercer turno pero esporádicamente»

Lo anterior revela componentes que forman parte de la segregación horizontal de las mujeres en el trabajo, siendo que en un área existen determinados puestos en donde se prefiere contratar hombres aun cuando cualquier persona que cumpla con las habilidades y conocimientos para ello podría desempeñarse. Esto es mayormente visible en aquellos empleos que implican determinado nivel de responsabilidades como en caso del puesto de supervisión que señaló la entrevistada. Las mujeres en esa empresa se ubicaban en áreas donde se les considera más aptas, tal es el caso de los laboratorios de calidad, donde la entrevistada 6 se desempeñó.

En lo que concierne al proceso de selección de las egresadas, durante las entrevistas laborales seis refieren que les realizaron preguntas referentes a su estado civil y preguntaron si tenían hijos. Tales preguntas pueden no haber

resultado significativas al momento de seleccionar a las candidatas para esos puestos de trabajo, sin embargo, existe la posibilidad de que formen parte de una práctica discriminatoria, pues no necesariamente harían del conocimiento de las candidatas que serán o no contratadas con base en tales condiciones. A pesar de ello, una de las mujeres (entrevistada 1) consideró que eso no afectó en la selección, otra de ellas (entrevistada 6) de igual manera apuntó que no fue un factor considerado, pues incluso sabiendo que tenía una hija fue contratada. Por su parte la entrevistada 7 expresó: *«[...] me dijeron no hay ningún problema pero sí queremos saber esa parte»*.

Resultaría pertinente la realización de una futura investigación que se concentre en abordar tales elementos a nivel organizacional para conocer si las preguntas que se realizan durante las entrevistas laborales son realizadas desde los prejuicios.

De igual manera, en las entrevistas de selección, dos de las mujeres (entrevistada 1 y 6) refieren que se les realizaron preguntas inclinadas a cuestiones de género.

La primera de ellas manifiesta lo siguiente:

«[...] sí tuve algunos comentarios de... en lo que son las etapas de que si una mujer podría... que si yo como mujer podría desarrollar las mismas actividades que un hombre [...] te cuestionan diciendo a ver tú... si tú eres mujer y te mandan a rescatar por ejemplo una fuente radioactiva, ¿te vas a exponer igual que un hombre?, ¿puedes levantar esa fuente si pesa tantas toneladas?»

No obstante, la entrevistada consideró que tales cuestionamientos que le realizó la Gerente de Recursos Humanos estaban enfocados a conocer su percepción en cuanto a sus propias capacidades para desempeñarse en el puesto destacándolo de la siguiente manera:

«yo me imaginé, porque la licenciada de Recursos Humanos es mujer, que ella lo hacía como para ver qué tanto te crees tú capaz»

En muchas ocasiones las prácticas discriminatorias son invisibilizadas y normalizadas. Quienes son responsables del área de Gestión del Talento Humano

tendrían que optar por otro tipo de interrogantes con mayor asertividad si desean conocer las capacidades de las y los candidatos, y de esta manera evitar que prevalezcan los prejuicios.

En relación a la experiencia de la participante 6, ella señala lo siguiente:

«el gerente de calidad me preguntó que si mi esposo estaba de acuerdo en que yo trabajara, o sea que rolara turnos y que descuidara a mi hija y pues eso no le importaba porque yo le decía yo tengo que ver cómo me arreglo, o sea no, o sea si estoy concursando para el empleo es porque yo me creía capaz como para arreglar todos mis asuntos, ¿no?, o sea eso no tenía nada que ver, o sea, iba a ver quién la cuidara, con el sueldo que me iban a pagar iba a contratar a alguien que me la cuidara pero sentí que no iba al caso, y no tenía que ver».

El conjunto de las preguntas que las egresadas refirieron que les realizaron en sus procesos de selección revelan pensamientos que refuerzan los estereotipos de género, en donde la mujer es percibida como insegura de sus capacidades, sumisa ante su esposo o pareja y responsable 'natural' del cuidado de hijas e hijos, y es con base a tales prejuicios que se toman decisiones de contratación.

Existen algunas decisiones referentes a la selección que poseen carácter de discrecionalidad de las jefaturas inmediatas (caso de la entrevistada 1), y al ser de esta manera predominan los estereotipos y roles de género que se tienen con respecto al desempeño de las mujeres en áreas típicamente masculinas.

La primera egresada que se entrevistó para la investigación señaló lo siguiente con respecto a este punto:

«[...] la plaza no dice que es exclusivo para hombres pero en default si tú te inscribes y el jefe dice él es mejor porque tú eres mujer, no te la da a ti. Eso es una dificultad, no todos los jefes lo hacen pero sí hay todavía».

Nuevamente, se describe una decisión no objetiva de las jefaturas al momento de la selección de personal.

Similares mecanismos pueden estar presentes en procesos de ascenso, sin embargo, en lo que se refiere a la muestra bajo análisis de esta investigación, las mujeres no manifestaron haber solicitado ascensos (cinco casos). Únicamente dos mujeres fueron promovidas (una de ellas solamente a nivel salarial con base en su evaluación de desempeño), sin embargo, dichas promociones no son de gran representación a nivel organizacional. Las otras dos entrevistadas no han buscado ascender para niveles jerárquicos superiores, se han mantenido en puestos de docencia e investigación.

Las experiencias de las egresadas indican que se dan prácticas de discriminación directa en los procesos de reclutamiento y selección.

De igual manera, todos los elementos mencionados conforman la segregación horizontal en el trabajo por razón de género de las mujeres entrevistadas.

4.5.2 Discriminación en la permanencia

Posterior a los procesos de reclutamiento y selección, cuando las mujeres consiguen ingresar a un puesto de trabajo después de haber pasado las diversas barreras que en tales procesos así como las referentes al *suelo pegajoso*, deben desempeñar su labor dentro de las organizaciones, incluso realizar un doble esfuerzo en comparación con los hombres, para ser consideradas capaces.

La entrevistada 6 estaba interesada en desarrollarse laboralmente dentro de la empresa donde realizó prácticas profesionales y actividades como becaria, sin embargo, fue discriminada, tal suceso la llevó a terminar su relación laboral. Así relató su experiencia:

«yo aplique para elaboración de pastas y según yo sí tenía las cualidades, ya sabía todo lo del diagrama de procesos, todo, sin embargo se lo dieron a un hombre, me enojé, la verdad, sí me enojé mucho porque yo fui a la entrevista, fui con el gerente de calidad, fui con el gerente de... coordinador de pastas, y me había dicho que sí, que ya, por todo lo que sabía [...] cuando

él [el hombre a quien le dieron el cargo] entró a esa área, al mes yo le enseñé todo, entonces, yo ahí llevaba nueve meses, iba a durar el año, la verdad, ahí fue donde liberé mis prácticas profesionales, las liberé, hice un trabajo sobre todo el proceso [...] la verdad era una empresa muy interesante y apliqué para el puesto y ahí me pedían una año de experiencia como supervisor en otra empresa, pero si estabas como becario te pedían cinco meses, yo ya llevaba nueve meses, tenía todo, yo siento que ahí fue la cuestión de mi hija, porque obviamente yo no lo negué, o sea, yo dije que tenía una hija pequeña [...] me dijeron que [no la habían seleccionado] porque yo era mujer y en el área donde estaba eran puros hombres y que no querían que una mujer los mandara, entonces... y me dijeron no sabes qué, te vamos a mandar algún otro lado, te vamos a ofrecer este... porque de hecho me hicieron psicométricos y todo y decían que era buena líder, que de los psicométricos, de todos los que postularon, eran cinco personas las que postularon, que yo era la que mejor había salido, eso me dijo el gerente de calidad, que la verdad sí mi perfil era bueno y que la chinita, y que era muy proactiva y que la... o sea, un buen de cosas y que yo ya aparte de todo ya sabía todo lo que se hacía ahí, yo nada más tenía el puesto para entrar, no tenía experiencia en manejo de personal, pero era mi único... como que falla, ¿no?, pero eso no significa que no supiera, no supiera como liderar a un grupo de gente, no eran muchas personas, tenían como diez en cada turno, en cada turno había diez pero a ti nada más te tocaba uno, entonces, sí fue muy injusto, de hecho ni me avisaron que ni me había quedado, ya de repente vi quien era el nuevo supervisor, era un joven igual que yo, creo que tenía un año más o uno menos y lo contrataron porque él igual era becario, duró creo que cinco meses igual, se salió, encontró un trabajo, se salió y luego regresó, postuló para la vacante y yo me fijaba aquí, o sea, no sabía nada, estuvo ahí como becario y no sabía nada de la pasta, no sabía cómo era el proceso y luego me preguntaba, y yo sí le ayudaba, yo sí le hacía los diagramas de procesos, lo que me preguntaba, pero luego dije ¡ay no!, y querían que me quedara ahí otros seis meses ahí de apoyo para capacitarlo

a él, o sea no, se me hacía muy injusto, muy muy injusto porque también yo postulé para eso y la verdad sí necesitaba el dinero y me salí [...] Sí siento que fue discriminación, te digo que sí me quisieron ofrecer otro de... en un área administrativa, pero no, la verdad sí me enojé, pues sí, yo siento que sí fue discriminación porque el chavo estaba en las mismas condiciones que yo, era pasante, todavía no tenía el título, estaba en trámite como yo, habíamos apenas recién egresado, cuando yo terminé y cuando yo estaba todavía allí apenas había terminado en abril, o sea, y el chavo también apenas había terminado y luego te digo no sabía muchas cosas, yo dije bueno pues que quede de su parte yo no lo voy a capacitar, no porque sea mala onda, sino porque a mí no me dieron la oportunidad y se hubieran ahorrado esa parte de capacitarlo»

La egresada señaló sentir dos tipos de discriminación, por un lado la negación explícita de contratarla en determinado empleo (discriminación directa), y por el otro dijo percibir exclusión por el hecho de tener una hija pequeña (lo cual consistiría en discriminación de tipo indirecta).

En cuanto a la discriminación explícita se puede identificar que la mujer poseía la experiencia y los conocimientos requeridos para ser contratada en dicho puesto de trabajo, incluso ella estaba evidentemente más capacitada que el otro candidato, sin embargo, las prevalentes relaciones de género influyeron en la selección.

De igual manera, se identifica una inadecuada actuación de la empresa, pues por un lado no se le notifica a la mujer la no aceptación al puesto de trabajo y además se le solicita apoyo para la capacitación del candidato recién contratado, sin considerar el impacto psicológico de tal situación en la empleada, así como las repercusiones en el área y en la empresa.

Otro elemento que se debe destacar es cómo dentro de las organizaciones se reproducen prácticas que contribuyen a tal segregación horizontal, pues se le ofrece a la entrevistada un área de trabajo que se considera propia de las mujeres.

Como mencionan Reskin y Padavic citadas en Ribas (2004), históricamente existe una dominación masculina y un conjunto de ideas preconcebidas sobre las funciones que deben desempeñar mujeres y hombres, por dicha razón existe el rechazo por parte de los empleados hacia la mujer como figura de autoridad dentro de su área laboral.

Si bien, es cierto que existen negativas por parte de los empleados de aceptar el mandato de una mujer, eso no implica que quienes se encargan de seleccionar al personal en las empresas deban limitar a las mujeres el acceso a tales puestos de trabajo. En primer lugar, resultaría conveniente hacer saber a la candidata la negativa de los empleados hacia la autoridad de una mujer, asimismo apoyarla condenando cualquier tipo de violencia hacia ella para que pueda desempeñarse de la mejor manera en su ambiente de trabajo. En segundo lugar, las empresas deberían fomentar la igualdad y la no discriminación en los centros laborales y hacer de esta práctica parte de su cultura corporativa.

4.7 Relaciones sexo-genéricas en las organizaciones

Las entrevistadas describieron elementos que forman parte de las relaciones sexo-genéricas en las diversas empresas donde laboran y han laborado.

Seis de las entrevistadas comentaron experiencias que revelan la presencia de relaciones de género en el trabajo que predominan en la sociedad, siendo tres de ellas quienes aportaron mayores elementos de análisis.

En cuanto al resto de las mujeres (3 casos) no aludieron a tales configuraciones de género en sus respectivos ambientes laborales. Cabe mencionar que en esos tres casos, las áreas de trabajo donde señalaron desempeñarse, estaban compuestas por igual o mayor cantidad de mujeres.

La primera mujer a quien se entrevistó hizo mención de llevar una buena relación con sus compañeros de trabajo y expresó lo siguiente:

«[...] el ochenta por ciento son hombres, entonces somos... en mi área solamente somos cuatro mujeres de quince hombres que son [...] El trato es muy cordial y realmente yo creo y he visto como que nos tratan de cuidar mucho a las mujeres, entonces siento que me llevo muy bien [...] yo realizo inspecciones a todo el país, tú sabes que ahorita Tamaulipas está pasando por una situación de violencia muy fuerte, ¿no?, entonces, a mí me mandan toda una semana a hacer inspecciones a hospitales de Ciudad Victoria, algún estado, alguna ciudad en específico. En Tamaulipas pues sales a ciertas horas de la noche, no puedes salir sola y algunas cosas, ¿no? entonces siempre cuando se da ese caso, siempre tratan de mandar a una mujer y a un hombre, y cuando tú vas, por ejemplo yo te digo de mi caso, el hombre siempre... si vas a salir no salgas sola, dime y yo te acompaño, o si ven algo... una persona sospechosa, algo, siempre... oye, no, ten cuidado... oye, vente para acá, son muy protectores en este caso en específico».

Primeramente, se destaca un contexto de violencia hacia las personas que se presenta en el desarrollo de sus actividades laborales, además, dado que existe una situación real de violencia mayoritariamente hacia las mujeres, esta puede convertirse en una razón que impida que ellas acepten cargos donde estén expuestas a dichos entornos, existiendo así una razón más que impida el desarrollo de las mujeres en el ámbito laboral.

Por otro lado, de acuerdo a lo socialmente construido, los hombres representan una figura de valentía, por lo cual buscan proteger a las mujeres, en este caso las compañeras de trabajo ante situaciones reales de peligro, sin embargo, la preocupación no es extendida hacia ellos, la procuración no es hacia el equipo de trabajo donde cualquier integrante puede ser víctima de violencia, lo cual podría estar relacionado a ese rol que asumen los hombres de fortaleza.

En otro orden de ideas, la mujer (participante 1) comentó no haberse sentido agredida por sus compañeros de trabajo, sin embargo, señaló fuera de la entrevista que una de sus compañeras había sido víctima de acoso sexual, sin dar más detalles.

Añadió que la relación con sus compañeras de trabajo no era muy favorable, pues de acuerdo a su narración, no existe apoyo entre mujeres, ya que prevalecen roles en los cuales está presente la competencia entre ellas a través de los conceptos de belleza socialmente construidos, así como de la búsqueda de la aprobación y agrado de los hombres. Siendo así, que en lugar de crearse una red de apoyo y sororidad para compañeras que ingresan a laborar a un campo dominado por hombres, se genera un ambiente de trabajo hostil. La mujer expresó lo siguiente:

« yo pensé en ese momento que ellas... que al decir yo soy la única mujer y está llegando otra, como que se sintieron agredidas porque ya no iban a ser las únicas mujeres que... en un mundo de hombres [...] con el tiempo su comportamiento cambió aunque yo nunca he podido tener una relación de amistad con ellas, ni ellas conmigo, o sea entre las tres mujeres ninguna nos hablamos, así como amigas, siempre ha sido laboral»

Expresó, además, que recibió comentarios negativos por parte de ellas por un periodo de un mes. Así describió la entrevistada 1 su experiencia:

« los hombres nada más se metían en la cuestión de trabajo, decían este proyecto lo voy a hacer yo y ella no porque ella no sabe, ¿no?, pero ellas [sus compañeras de trabajo] además de esos comentarios hacían comentarios del estilo de... que si ¡ay!, nada más porque ella es la nueva y... todos se la quieren ligar, por así decirlo. O comentarios así... sexistas por así decirlo [... a una de ellas] le dije que si tenía algo en contra de mi pero ella me dijo que no, que simplemente fue porque acababa pues de ingresar y obviamente a lo mejor no sabía nada, la nueva y más siendo mujer, fue por eso»

Es posible identificar como las propias mujeres interiorizan la idea de que el ser mujer significa ser menos capaz de desempeñarse en el ámbito laboral, que además reproducen y que finalmente refuerza ideas preconcebidas en relación a lo que como mujeres es posible realizar.

De igual manera, debe señalarse que con base a las observaciones realizadas durante la entrevista, la participante 1 se dirigió con un lenguaje cauto al momento de describir las situaciones laborales a las que se enfrentó, incluso se percibió que las palabras que ella utilizó trataron de reducir el nivel de agresión a la cual se enfrentó en su entorno laboral, no solo por parte de sus compañeras, sino en general, con las personas con quienes se relaciona laboralmente.

Caso similar fue el que describió la participante 9, en donde las mujeres reproducen y normalizan roles y estereotipos de género. Así lo indicó:

« [...] me acuerdo mucho de una vez que esta Katy Perry [una cantante] besó a un chico o algo así, lo llegué a comentar y dije que se me hacía una falta de respeto que pues lo hubiera hecho, ¿no? y ya se pusieron a decirme que no que de seguro era homosexual, que cómo era posible que no le gustara eso y yo digo pues... y mujeres, o sea mujeres y hombres, lo que más me impresionó es que las mujeres también entraron en ese rol de decir no pues a mí se me hace que es gay y yo así de oye, pero pues sea quien sea si te besa a la fuerza pues no está bien, ¿no? y dicen no sí, pero los hombres son diferentes, dicen tú porque eres mujer pues quizá te molestaría pero a los hombres no y yo así de pues no, o sea pues un abuso así de quien venga, seas hombre o seas mujer si no lo quieres pues no es agradable, ¿no? Y si señalaron así como de ¡ay!, que amargada, ¡ay!, ya vas a empezar de feminista o cosas de ese tipo».

Primeramente, se normaliza un tipo de agresión hacia los hombres (un beso no deseado que constituye violencia física) por asumir que como hombre debe de sentir agrado al ser besado por una mujer (además una cantante célebre), siendo así, que si no cubre con ese perfil de 'macho' se crea una idea basada en estereotipos de que es una persona homosexual.

Por lo tanto, aquellas personas que señalan y reconocen ese tipo de violencia son sujetas a burlas, a la descalificación de sus comentarios, como el caso de la mujer entrevistada.

Cabe mencionar, que el término feminista es utilizado como un insulto, asociándose con la idea de que ser feminista significa exagerar situaciones y comportamientos que se consideran naturales en hombres y mujeres, cuando en realidad se busca visibilizar agresiones que no deben ser percibidas como normales.

Otra situación que comentó la misma mujer (entrevistada 9) se presenta a continuación:

«yo comenté que en [la empresa] todos los hombres eran ingenieros independientemente de su profesión y las mujeres independientemente de nuestra profesión éramos niñas, bonitas, hermosas, muñequitas, muchachitas y eso, ¿no? y me impresionó mucho que las personas que se manifestaron en contra de mi opinión eran las mujeres, de hecho se molestaron muchas conmigo, me dijeron que ni modo que le dijeran a los hombres ¡ay!, florecita, bonito y yo les dije es que no se trata de eso o sea se trata de precisamente de igualdad, ¿no? que si a todos nos van a llamar aquí por nuestra profesión pues nosotras también somos ingenieras, somos licenciadas, etc, ¿no?»

En este caso también se presentan estereotipos de género, pues se considera de mayor importancia que una mujer sea bella (de acuerdo al concepto dominante de belleza) y tierna, empero se reducen sus habilidades y conocimientos profesionales. Y nuevamente existe hostilidad por parte de compañeras de trabajo hacia la mujer que señala tales actos, lo cual presenta una dificultad para la eliminación de tales relaciones sexo-genéricas.

Otro caso de la normalización de actos de violencia estuvo presente durante la entrevista 4, donde la mujer refirió lo siguiente respecto a la vestimenta que ha utilizado en su centro de trabajo:

« digamos que ha habido un par de ocasiones en que la forma en que te miran te hace sentir incómoda, pero pues me da la impresión porque los conozco, porque me parece que son personas muy serias que es algo natural en los hombres, ¿no?, no lo pueden evitar a veces, esa es la impresión que

yo tengo y afortunadamente pues no ha pasado de un par de incidentes, ¿no? que han sido así [chasquido de dedos] rapidísimos [...]»

En este caso, se le resta importancia a un comportamiento no verbal que genera incomodidad, pero que se justifica por considerarse inherente a los hombres. Además, se minimizan tales actos cuando existe algún tipo de relación con ellos, lo cual puede resultar una limitación para que las mujeres lleguen a señalar su desagrado a pesar de que tales conductas de violencia incrementen.

Por su parte, la entrevistada 7 señaló lo siguiente respecto a la vestimenta que utiliza para asistir a laborar:

«[...] trato de... pues como es una empresa donde se manejan puros hombres, entonces como de no llamar mucho la atención, entonces también por esa parte no, en ocasiones te cohíbes un poco, entonces tratas de no llamar la atención, pantalón o de blusa o así, cierta forma de vestir pero un poquito más... no tan pegada o esas cosas»

Es común que las mujeres al referirse a la forma de vestir manifiesten culpa por considerar que si usan cierto tipo de vestimenta están incitando a los hombres a que se comporten con ellas de manera violenta, pues normalmente se les responsabiliza de ello, reforzando nuevamente la idea de que los hombres actúan bajo un instinto natural el cual no pueden controlar, y que por tanto son las mujeres quienes no deben 'desatar' tales comportamientos.

Así lo expresó la entrevistada 6: *«[...] tenía que ir...pantalón de mezclilla, blusa no muy... cómo se dice... provocativa»*

Por su parte, la participante número 9, comentó haber cambiado su forma de vestir debido a comportamientos de acoso sexual y hostigamiento sexual en su lugar de trabajo señalando: *«[...] trato de ir muy cubierta lo más cubierta que pueda y holgada, más en la camisa por ejemplo»*

4.7.1 Acoso sexual y Hostigamiento sexual

Tres de las entrevistadas (3, 4 y 9) hicieron mención de comportamientos de acoso sexual y hostigamiento sexual, la primera de ellas refirió el siguiente comportamiento físico de un jefe con el cual no tenía relación de regularidad:

« [...] ¡ay! ingeniera, que faltó no sé qué, pero su trato me parecía algo incómodo, me hacía sentir incómoda como que sí se sentía... así como que me quería abrazar y como que eh... Sí, como que se quería pasar de listo. Y sí me hizo sentir alguna vez... cambié de director pronto pero ese doctor sí me causó incomodidad. Ahora que me haces recordar».

Por su parte, la participante 4, como se señaló líneas arriba, indicó comportamientos no verbales por parte de sus compañeros de trabajo, es decir, miradas que le resultaron molestas.

La entrevistada 9 mencionó elementos que son considerados acoso sexual así como de hostigamiento sexual, sin embargo, a pesar de que ella reconoció que tales acciones fueron violentas, no identificó adecuadamente el tipo de violencia laboral, pues refirió haber realizado una denuncia en su trabajo tipificada como hostigamiento, acoso laboral y discriminación, sin embargo, con los componentes que señaló, la denuncia debió tipificarse como hostigamiento sexual (pues era dirigida en contra de su jefe), además de agregar discriminación.

A continuación se presenta un fragmento de la entrevista de la experiencia de la mujer con sus compañeros y su jefe inmediato:

«[...] por ejemplo ahí donde estaba antes me hacían comentarios así como... por ejemplo si me llegaba a poner vestido así de que ahora sí parecía señorita o cosas de ese estilo, ¿no? o tonterías así como ay, no estás tan mal o cosas de ese tipo y por ejemplo ahorita donde estoy pues a mí no me hacen ningún comentario porque yo suelo siempre contestarles, ¿no? o decirles que no me gustan ese tipo de tratos pero sí he visto así que se usa mucho el albur o cosas como si necesitas un trabajito me llamas o cosas de

ese tipo, ¿no? [...]mi jefe [en su antigua área] me llegó a decir que sí parecía señorita cuando usaba vestido o una vez me llegó a decir que estaba chichona, así, me comentó que tenía bonito cuerpo [... Los compañeros] me preguntaban que cómo me gustaban los hombres, que por qué había terminado con mi ex [...]»

Por un lado, existe el estereotipo de que las mujeres deben apegarse a determinados estándares de belleza para cumplir su rol de ser 'femeninas', siendo así que se les señale cuando no cumplen con tales expectativas en cuanto a imagen y arreglo personal, tales como maquillaje, peinados, ropa utilizada, entre otros.

Por otro lado, la mayoría de los elementos que señaló la egresada durante la entrevista corresponden de acuerdo al CENADEH (2017) a comportamientos verbales de hostigamiento y acoso sexual. A pesar de ello, fue posible percibir que la mujer no tenía claridad en cuanto a lo que implican ambos tipos de violencia laboral, pues desconocía la diferencia entre hostigamiento y acoso sexual, así como las conductas que califican para cada caso. Tal desconocimiento podría subsanarse mediante la capacitación por parte del área o los responsables de Gestión del Talento Humano, mediante la cual se brinde la información adecuada para todo el personal.

Asimismo, la mujer expresó que el ambiente laboral era muy hostil, llevando a un distanciamiento (con compañeras, compañeros y superior jerárquico) debido a las relaciones sexo-genéricas que se dan entre mujeres y hombres, siendo que existe una cosificación de las mujeres. A continuación se presenta parte de su descripción de un día común en el área donde laboraba:

«sí es muy así de que se visten de una forma pues no adecuada para la oficina y que hacen comentarios, incluso hasta que se sientan en las piernas de los compañeros, que se tocan o sea cosas que no son normales [...] también llegaba el jefe y les daba vuelta a las secretarias»

Además, la participante fue testigo de una política no escrita en su ambiente de trabajo para formar parte del sindicato, la cual, es conocida por las mujeres e incluso

reproducida por las mismas. Dicha práctica corresponde a un chantaje sexual con base en CENADEH (2017), y califica como hostigamiento sexual de acuerdo al artículo 13 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Así relató su experiencia la entrevistada:

«[...] el sindicato tiene sueldos muy altos y muchísimas prestaciones, horarios muy flexibles y viven en la gloria, la verdad y es muy sabido que cuando las chicas van a subir a ver al jefe de sindicato tienen que ir vestidas como prostitutas... bueno, perdón igual por usar el término tan despectivo pero tienen que ir así con vestidos muy cortos, demasiado arregladas, muy escotadas, muy ajustadas, o sea eso es muy, muy sabido [...fue algo] que noté, que comentan y de todo. De hecho una vez yo subí a verlo y no quise ir así como me dijeron, me dijeron es que no te va a ayudar a entrar al sindicato porque casi casi no vas encuerada, ¿no? y de hecho una chica me dijo que de repente el jefe del sindicato sí llegaba a pedirles favores sexuales».

Se presentan dos posibles escenarios en los que la víctima puede asumir la dinámica y la prevaleciente cultura organizacional que mantiene tales relaciones sexo-género, o no hacerlo, sin embargo, cuando se realiza lo segundo suelen presentarse situaciones adversas. Ella señaló: *«[...] al ser una persona que no te gusta ese tipo de trato siempre eres mal visto, entonces eso también te impide desarrollarte de una mejor manera»*

El hecho de que las mujeres rechacen comportamientos por parte de sus compañeros las enfrenta a una situación de mayor vulnerabilidad, ya que se defiende y justifica al victimario, minimizando sus actos, siendo la mujer a quien se le juzga. La entrevistada dijo:

«siempre te tachan de feminista, de amargada, de intolerante, de enojona [...] y creo también como ese jueguito tonto de las mujeres de la envidia y ese tipo de cosas también es muy difícil sobrellevar más cuando a ti no te gusta prestarte a ese tipo de situaciones es todavía más difícil, creo yo que si tu fueras alguien que entra en ese juego yo creo que sería un poco más llevadero»

La participante mencionó durante la entrevista que realizó su denuncia en tres instancias, debido a que labora en una empresa de la Administración Pública Federal, primeramente en el área de Recursos Humanos, posteriormente en el Comité de Ética y finalmente en la Secretaría de la Función Pública, señalando haber recibido adecuada atención, sin embargo, dijo desconocer si tal atención se debía a la presencia de un conocido en un cargo de poder. Por otro lado señaló que a pesar de haber realizado su denuncia, no sabe si procederá. Así lo expresó:

«yo puse mi denuncia pero no sé si va a proceder, me pidieron un montón de pruebas que pues cómo tienes pruebas de esto a menos que te la pases grabando a tu jefe y entonces ahí es donde tú empiezas a decir no pues igual y lo dejo pasar pero sí es un poco complicado»

Además enunció la poca información proporcionada por la empresa para conocer la actuación ante situaciones de acoso y hostigamiento sexual, pues desconocía la existencia de protocolos en dicha materia y el tipo de sanciones correspondientes. La orientación que ella recibió fue por parte del conocido que tiene en la empresa, así como de su hermana quien está involucrada en movimientos feministas. Dijo recibir únicamente una plática acerca de una página de internet de la empresa para la realización de denuncias.

Uno de las sensaciones que dijo haber experimentado la egresada fue el temor, pues aun cuando se señalen y denuncien actos de violencia en su contra existe miedo a la pérdida del empleo, a que se tomen represalias, a que las autoridades correspondientes de sancionar tales comportamientos no lo hagan y la persona deba seguir laborando ahí o incluso renunciar.

La mujer señaló que posterior a la realización de su denuncia en el área de Recursos Humanos y debido a su negativa ante los comportamientos de su superior inmediato, este desacreditó su desempeño ante el área de Recursos Humanos buscando la desvinculación laboral a través del despido, sin embargo, no lo consiguió. La participante 9 señaló lo siguiente: «[...] yo creo que como te digo, si no hubiese estado recomendada yo creo que sí me hubiesen corrido».

Además, señaló la complejidad que resulta en el entorno laboral actuar ante situaciones como las que narró:

«[...] en la universidad es muy común que entre compañeros si te llegan a faltar al respeto pues como todos tenemos el mismo nivel pues es muy fácil que les hagas algún comentario o como decimos vulgarmente pues que los mandes a la chingada, ¿no? pero en un ambiente laboral pues ya no es tan fácil que te expreses o que le digas a alguien no, vete y chinga tu madre, o sea no, tienes que buscar como ciertas formas en las cuales no te cause problemas ponerle un alto a alguien que te está acosando, ¿no?»

El empleo representa en gran medida una manera en que las personas se sustentan, asimismo, el entorno laboral implica relaciones de poder y de género, que generan temor y/o precaución al manifestar tales incomodidades.

En lo que se refiere a la actuación de la empresa frente al caso de hostigamiento y acoso sexual, se reubicó a la mujer de área de trabajo, sin embargo, las funciones que desempeña actualmente no corresponden a su formación académica. Así lo expresó:

«donde estaba sí me gustaba mucho porque era algo muy relacionado con mi carrera, estaba en el área de electrificación y hacía proyectos de energía solar, pero con todos estos problemas me tuve que quedar con el gerente de recursos humanos y pues ahí veo personal y cosas que pues no me agradan mucho pero el ambiente es mucho mejor que en donde estaba, o sea, antes el ambiente era muy feo pero me gustaba mucho lo que hacía y ahora no me gusta tanto lo que hago pero el ambiente es mucho más relajado».

La egresada se encontraba laborando en un área de trabajo típicamente masculina, debido a su formación como ingeniera, sin embargo, las situaciones de las cuales fue víctima llevaron a que las personas responsables de Recursos Humanos la reubicaran en un área donde no existe presencia mayoritaria de hombres, lo cual podría resultar como una medida preventiva, mas no como una decisión definitiva, pues el hecho de que la mujer labore en actividades diferentes a sus conocimientos

puede generar problemas como la desmotivación e insatisfacción en el trabajo, incluso agravarse en el padecimiento conocido como síndrome del Burn-out.

4.8 Otras formas de discriminación

Durante las entrevistas se encontraron hallazgos más allá del análisis de género, tales como la discriminación y la violencia por otros motivos.

Algunas egresadas señalaron limitaciones en el ingreso por motivos de edad, tanto en el proceso de reclutamiento (dos casos) como en su permanencia (dos casos).

La entrevistada 1 (consultora) realiza inspecciones a diferentes hospitales y así ejemplificó los comentarios que le han realizado por motivos de su edad:

« [...] yo les hago visita a los doctores que dan tratamiento para cáncer, entonces, son doctores de edad muy avanzada y cuando tú llegas y les vas a mencionar, a decir a ver cómo está haciendo su trabajo se ponen en una postura de cómo es posible que tú, una niña, me vengas a decir cómo hacer mi trabajo»

Cabe mencionar que la mujer señaló la edad como una de las complicaciones de mayor impacto a las que se enfrentó en su ambiente laboral (por el periodo de aproximadamente dos años), y en un segundo plano (pero sin darle gran relevancia) señaló el género.

A pesar de ello, minimizó los actos discriminatorios a los que se enfrentó. Así se expresó:

« igualmente mis compañeros me han dicho... mis compañeros son ya... de edad muy avanzada, entonces igualmente cuando tú vas y a ti te dan un proyecto y a ellos también y tú les enseñas algún error ellos simplemente no te toman en consideración por lo mismo, y es muy difícil ganarse la confianza de ellos [...] pero con el paso del tiempo te puedo decir que ya... eso ya pasó, o sea eso [...] fue al inicio, los primeros dos años, ahorita ya puedo decir que

ya me toman mucho en cuenta y yo creo que es porque se dieron cuenta que realmente sí soy capaz, el hecho de la edad no tiene nada que ver con la capacidad, entonces yo creo que esa es una contra, pero esa contra yo creo que es para todos, o sea, todos cuando vas iniciando siempre te vas a encontrar con personas de mayor edad, con mayor experiencia, que siempre no te van a querer tomar en cuenta, pero yo creo que es más de uno, y ser más inteligente y seguir ahí esforzándote, ¿no? hasta que demuestres, que se den cuenta que la edad no importa».

Debe señalarse que la discriminación por razón de edad que se presenta está asociada a la poca experiencia laboral.

Fue posible observar durante la entrevista que el lenguaje que utilizó buscaba reducir la magnitud de los hechos. De igual manera, aunque ella señaló como desventaja principal la edad, pudieron formar parte de tales actos discriminatorios tanto la edad como el sexo, siendo así, que por dicha razón se encontrara en una situación en la cual debió realizar mayor esfuerzo para ser reconocida y tomada en cuenta.

4.9 Otras formas de violencia

Como ya se mencionó en apartados anteriores, una de las mujeres (entrevistada 1) señaló la violencia en otros estados de la República Mexicana en los cuales realiza actividades laborales.

Otra de ellas (entrevistada 4) señaló haber escuchado en otros departamentos de la institución (universidad pública) en la que labora casos de violencia (sin detallar de que tipo), expresándolo de la siguiente manera:

« La situación del departamento donde yo estoy está... o sea muy bien, no niego que seguramente existen situaciones extrañas de acoso o de violencia, de situaciones desagradables, pero son tan escasos los casos o la gente es tan discreta que a menos que sea alguien muy cercano a ti no te enteras. Y

en cambio sí he escuchado de situaciones en otros departamentos delicadas, realmente [...] yo estoy en el departamento de ingeniería eléctrica y en área de ingeniería biomédica, pero yo creo si entrevistaras a profesoras de otros departamentos de esta división sí te hablarían de situaciones así, eh, porque pues yo tengo colegas que me comentan».

Por otro lado, la participante 5 expresó elementos que apuntan a la existencia de violencia en el trabajo por parte de su superior inmediato.

De acuerdo al artículo 5 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, la violencia laboral «Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral [...] con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad». Tomando como base tal definición, la egresada describió durante su discurso un abuso de poder por parte de su superior jerárquico. Un fragmento de lo que expresó se presenta a continuación:

«es muy mala persona, es muy déspota y te... no sé cómo decir esto... aparte por su cargo que tiene intimidada, trata mal, es grosero, entonces la verdad es que una de las razones por las cuales también estoy próxima a dejar ese trabajo es porque me molesta la manera en que me pide las cosas, en la que dice las cosas, en la que trata a las personas».

Además, la misma mujer (entrevistada 5), señaló encontrarse en un modelo de empleo precario, dentro de la universidad privada donde trabaja, expresando no sentirse a gusto con su ambiente y condiciones laborales, así como por la falta de valor que se le da a su trabajo, pues es de mayor relevancia la ganancia económica que a la calidad de la educación impartida en dicha universidad. Así expresó parte de su experiencia:

« ¡ah!, es muy triste, sí [se valora su trabajo] por parte de los alumnos pero no por parte de la institución, la verdad es que a ellos no les importa [...]

mientras cumplas la función de cuidar niños y entregar papeles a tiempo es lo único que importa, no importa si lo estás haciendo bien el trabajo que es enseñar, eso no importa».

En otro orden de ideas, la entrevistada 8, señaló algunos comportamientos por parte de su pareja anterior, que califican dentro de lo que se considera violencia contra las mujeres. Así lo enunció:

«mi primer año de trabajo tuve muchas peleas con mi ex novio porque me decía que por qué estudié tanto para que me dedicara a ventas, que a ventas cualquier persona se puede dedicar a eso, entonces se ponía así como que todo payaso y aparte la verdad ahí yo ganaba lo que quería, tenía sueldo bajo pero tenía comisiones y llegué a ganar hasta en una quincena hasta treinta mil pesos, entonces mis hermanos me hablaban y me decían no es que fíjate, mis hermanos son más chiquitos que yo y estaban en la secundaria, hermana, es que fíjate que vi este vestido para los quince años [...] , ya le regalaba el vestido a mi hermanita, o mi hermano una vez me habló y me dice es que encontré unos bóxer de los angry birds, me encantaron y no sé que y yo ah, cuánto cuestan, no que trecientos pesos, ah, cómpratelos, luego... los dos iban en escuela privada, entonces luego mi mamá no juntaba para la mensualidad porque había tenido que hacer no sé qué cosas [...] bueno, entonces yo le mandaba, entonces mi ex se ponía así como que todo loco como de no, es que por qué les vas a dar su dinero y yo así de a ver, tranquilo, es mi dinero, yo lo gano, o sea, en eso sí no te metas [... Además] él se empezó a portar como de una manera muy prepotente hasta el grado que él me dijo es que no sé por qué estas cansada siempre, y yo así de... por qué, sí, siempre estas cansada, si lo que tú haces en el hospital no es importante y yo... ¿cómo?, y ya fue como le dije no, no manches, no, y luego una vez me dijo sí te das cuenta que quien va a tomar las decisiones en esta relación soy yo, ¿verdad? Y yo me quedé así de 'what'»

En este caso, es posible identificar actos de violencia contra la mujer, siendo que el hombre buscaba la dominación en la relación de pareja, a través del intento de controlar el ingreso económico de la entrevistada. Además de descalificar y reducir el trabajo desempeñado por ella.

Finalmente, se presenta una tabla a manera de resumen.

TABLA 3. SEGREGACIÓN OCUPACIONAL POR RAZÓN DE GÉNERO EN LA TRAYECTORIA LABORAL DE EGRESADAS DE LA DIVISIÓN DE CIENCIAS BÁSICAS E INGENIERÍA DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA, UNIDAD IZTAPALAPA

Caso	Ocupación actual	Sector de ocupación actual	Segregación ocupacional por razón de género durante la trayectoria laboral (empleo actual y anteriores)											Áreas laborales con mayor presencia de hombres	Otras formas de discriminación	Otras formas de violencia		
			Doble jornada	Suelo pegajoso	Discriminación en el ingreso		Discriminación en la permanencia	Acoso sexual			Hostigamiento sexual							
					Reclutamiento	Selección		Actos verbales	Actos no verbales	Actos físicos	Actos verbales	Actos no verbales	Actos físicos					
Participante 1	Consultora	Administración pública				X										X	X	X
Participante 2	Consultora técnica	Administración pública			X													
Participante 3	Profesora-investigadora	Universidad Pública							X							X		
Participante 4	Académica	Universidad Pública			X									X				
Participante 5	Estudiante y docente	Universidad Privada																X
Participante 6	Ama de casa y vendedora informal	Sector informal	X	X	X	X	X									X		
Participante 7	Control de calidad de materias primas	Empresa privada			X											X	X	
Participante 8	Especialista de ventas de producto, Key Account Specialist	Empresa privada			X												X	X
Participante 9	Empleada en Recursos Humanos	Administración pública			X		X	X				X				X		
Total			1	1	6	2	2	1	1	0	1	0	1	5	3	3		

Tabla 3. Segregación ocupacional por razón de género en la trayectoria laboral de egresadas de la División de Ciencias Básicas e Ingeniería de la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa. Elaboración propia con base en las entrevistas en profundidad.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

A manera de conclusión, la investigación permitió tener un primer acercamiento de los elementos que componen las relaciones sexo-génericas en el ámbito laboral de mujeres que forman parte de las ciencias físico-matemáticas e ingenierías: egresadas de la División de Ciencias Básicas e Ingeniería de la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa.

En síntesis, se presentaron experiencias de segregación ocupacional por razón de género de las egresadas, dicha segregación se da con base en la configuración del sistema patriarcal que aún prevalece en la sociedad, y por lo tanto en los ambientes laborales.

Los fenómenos que se describieron conforman la doble jornada laboral (un caso), una experiencia de *suelo pegajoso*, el hostigamiento y acoso sexual (tres casos), la discriminación en los procesos de reclutamiento y selección (siete casos) así como en la permanencia laboral (dos situaciones), entre otros roles de género asumidos por mujeres y hombres. Algunos de estos hechos condujeron a la segregación ocupacional por razón de género, específicamente de tipo horizontal.

Cabe mencionar que cuatro de las nueve participantes han laborado (empleos anteriores y/o actual) en áreas con mayor presencia de hombres.

Asimismo, no se reportó creación de redes de apoyo y sororidad entre mujeres que laboran en ambientes dominados por hombres, contrario a ello sobresalieron elementos de competencia por buscar aprobación y agrado de ellos (en dos experiencias). Además de manifestarse la reproducción de roles sexistas asociados a lo que significa socialmente ser 'femenina'.

De todas las egresadas que se entrevistaron dos de ellas actualmente no desempeñan actividades laborales relacionadas con su formación académica, debido a situaciones relacionadas al género.

Otros hallazgos adicionales a la investigación fueron la discriminación laboral por razón de edad (tres casos), una situación particular de violencia en algunos estados del país donde se desempeñan actividades de trabajo, violencia laboral por parte de un superior jerárquico (un caso) y actos de violencia de género en el noviazgo (un caso).

De igual manera se detectó una tendencia a la normalización y minimización de actos desiguales, discriminatorios y/o violentos hacia las mujeres.

Del total de las entrevistadas, solo tres refirieron como discriminatorios o violentos los actos a los cuales se enfrentaron.

Por otro lado, algunas narraciones apuntan a situaciones de poca asertividad por parte del personal de Gestión del Talento Humano (Recursos Humanos).

Debido a que se encontró una cultura organizacional donde predominan los roles y estereotipos sexistas, se recomienda que las organizaciones se interesen en llevar a cabo acciones que puedan contribuir a la eliminación de la segregación ocupacional por razón de género, para ello es necesario que exista interés en la gerencia por comprometerse a lograr la igualdad y no discriminación en sus empresas, siendo incorporadas como cultura corporativa.

Algunas de las acciones que pueden adoptar las organizaciones son las prácticas propuestas en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y no Discriminación, así como adoptar el Modelo de Empresas Familiarmente Responsables. Sin embargo, es necesario que estas prácticas se traduzcan en acciones reales.

Por su parte, el Consejo Para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México (COPRED) deberá continuar con sus labores en cuanto a capacitación, promoción, difusión, orientación y asesoría a las y los empleados, así como a las organizaciones.

De igual manera, continuar con el fomento a investigaciones que visibilicen fenómenos discriminatorios para su mejor entendimiento y posterior contribución a las políticas públicas.

Sería pertinente sensibilizar acerca de la formación de redes de apoyo en las organizaciones, con la finalidad de que en los espacios de trabajo las propias mujeres sean sororas con sus compañeras, funcionando como un esfuerzo conjunto para su presencia y participación en de las ciencias físico-matemáticas, ingenierías y tecnología.

Este trabajo permite la reflexión acerca de la situación aún desfavorable en la que se encuentran las mujeres en el trabajo, la cual es, muy posiblemente, la realidad de muchas otras con similar formación profesional.

Queda aún gran camino por recorrer, y se espera la continuación de tan necesarias investigaciones en aras de conseguir el pleno desarrollo de las mujeres en el ámbito laboral.

GLOSARIO

Cosificar: Consiste en tratar a las personas como objetos.

Cultura corporativa: Conjunto de normas, valores y códigos de conducta establecidos por la alta dirección de una organización, los cuales buscan regir los comportamientos de sus miembros.

Cultura organizacional: Conjunto de valores, prácticas y conductas adoptadas por los miembros de una organización, los cuales pueden diferir de la cultura corporativa.

Igualdad de género: Implica generar condiciones que permitan el pleno desarrollo de mujeres y hombres reconociendo sus diferencias.

Sexo: Características biológicas y sexuales que poseen los seres humanos al nacer que diferencian entre hombres y mujeres.

Sistema patriarcal: Tipo de organización social centrada en los hombres, la cual les otorga privilegios, siendo ellos quienes ejercen la autoridad.

Sororidad: Término que hace referencia al apoyo entre mujeres ante situaciones de discriminación, desigualdad y violencia por razón de género.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Nacional (ANUIES) Anuarios Estadísticos de Educación Superior. Licenciatura. Ciclo escolar 2016-2017. Recuperado de: <http://www.anuies.mx/informacion-y-servicios/informacion-estadistica-de-educacion-superior/anuario-estadistico-de-educacion-superior>
- Azorena, C. (2008) Estado y división sexual del trabajo: las relaciones de género en las nuevas condiciones del mercado laboral. Utopía y Praxis Latinoamericana, vol. 13, núm. 41, abril-junio. Recuperado de: www.redalyc.org/articulo.oa?id=27904103
- Banco Mundial (2011) Informe sobre el desarrollo mundial 2012. Panorama general. Igualdad de género y desarrollo. Washington, DC. Recuperado de: <http://siteresources.worldbank.org/INTWDR2012/Resources/7778105-1299699968583/7786210-1315936231894/Overview-Spanish.pdf>
- Barberá, Teresa; Dema, Carlos M; Estellés, Sofía y Devece, Carlos. (2011) Las (des)igualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral: la segregación vertical y horizontal. Recuperado de: http://www.adingor.es/congresos/web/uploads/cio/cio2011/organizacion_del_trabajo/986-995.pdf
- Blazquez, N. (2011) El retorno de las brujas. Incorporación, aportaciones y críticas de las mujeres a la ciencia. Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades de la Universidad Nacional Autónoma de México. México. Recuperado de: <http://computo.ceiich.unam.mx/webceiich/docs/libro/El%20retorno%20de%20las%20brujas.pdf>
- Blazquez, N. en Red Mexicana de Ciencia, Tecnología y Género (2016) Educación, Ciencia y Género. Cuaderno de trabajo I. Pp 37-68 Recuperado de: www.ceiich.unam.mx/0/index.php
- Cabrera, F. y Franco, R. en revista TODAS. Grupo Milenio. (septiembre de 2017) Mujeres y educación. ¿Por qué las mujeres no estudian ingeniería?

Recuperado de:
<http://secretariadelasmujeres.gob.mx/documentos/SUPLEMENTOS%20TODAS/TODAS%20SEP%20FINAL.pdf> pp. 4

- Carrasco, C. (2004) Tiempo de trabajo, tiempo de vida: ¿reorganización o conciliación? Recuperado de:
http://www.ciudaddemujeres.com/articulos/_Cristina-Carrasco_
- Castañeda, M. (2007) El machismo invisible regresa. Taurus: México.
- Centro de Estudios Económicos Tomillo, S.L. (2009) Estudio de la segregación por razón de género en el mercado laboral de Murcia. Recuperado de:
[http://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=6636&IDTIPO=246&RAS TRO=c\\$m47036,5830](http://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=6636&IDTIPO=246&RAS TRO=c$m47036,5830)
- Centro Nacional de Derechos HUMANOS, CENADEH (2017) Hostigamiento sexual y Acoso sexual. Recuperado de:
<http://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/Hostigamiento-Acoso-Sexual.pdf>
- Cerva, D. (febrero 2010) Revista de investigación y divulgación sobre los estudios de género. Núm. 6, época 2. Cultura organizacional e institucionalización de las políticas de género en México: Notas para el debate. Recuperado de:
http://bvirtual.ucol.mx/descargables/311_cultura_organizacional.pdf
- Comisión Nacional de Derechos Humanos [CNDH] (2012) La discriminación y el derecho a la no discriminación. México. Recuperado de:
www.cndh.org.mx/sites/all/doc/cartillas/2015-2016/43-discriminacion-dh.pdf
- Congreso de los Estados Unidos Mexicanos (01 de febrero de 2007) Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. (Última Reforma 17 de diciembre de 2015) Diario Oficial de la Federación. Recuperado de: <https://www.gob.mx/conavim/documentos/ley-general-de-acceso-de-las-mujeres-a-una-vida-libre-de-violencia-pdf>
- Congreso de los Estados Unidos Mexicanos (02 de agosto de 2006) Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (Última reforma 24 de

marzo de 2016) Diario Oficial de la Federación. Recuperado de: <https://www.gob.mx/indesol/documentos/ley-general-para-la-igualdad-entre-mujeres-y-hombres-24-03-2016>

- Congreso de los Estados Unidos Mexicanos (05 de junio de 2002) Ley de Ciencia y Tecnología. (Última reforma 08 de diciembre 2015) Diario Oficial de la Federación
- Congreso de los Estados Unidos Mexicanos (11 de junio de 2003) Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (Última reforma 01 de diciembre de 2016) Diario Oficial de la Federación. Recuperado de: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/262_011216.pdf
- Congreso de los Estados Unidos Mexicanos. (01 de abril de 1970) Ley Federal del Trabajo (Última reforma 12 de junio de 2015). Diario Oficial de la Federación. Recuperado de: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_120615.pdf
- Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología [CONACYT] (2017) Informe general del estado de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación: México 2016. Recuperado de: <http://www.siiicyt.gob.mx/index.php/estadisticas/informe-general/informe-general-2016/3835-informe-general-2016/file>
- Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología [CONACYT]. (05 de julio de 2017) Comunicado 44/17. Aumenta participación de mujeres en la ciencia. Ciudad de México. Recuperado de: <https://www.conacyt.gob.mx/index.php/comunicacion/comunicados-prensa/725-aumenta-participacion-de-mujeres-en-la-ciencia>
- Coordinación General de Información Institucional. Dirección de Planeación. Universidad Autónoma Metropolitana [UAM] (2017) Anuario estadístico 2017. Recuperado de: <http://www.transparencia.uam.mx/inforganos/anuarios/index.html>
- De Olivera, O. y Ariza, M. (2000) Trabajo femenino en América Latina: Un recuento de los principales enfoques analíticos. Recuperado de: <http://sgpwe.izt.uam.mx/pages/egt/publicaciones/libros/Tratadolatinoamericanosociologiadeltrabajo/Trabajofemenino.pdf>

- Equipo Técnico de Trabajo Decente de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana (21 de octubre de 2013) Género, salud y seguridad en el trabajo. Hoja informativa. El hostigamiento o acoso sexual. Recuperado de: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227404.pdf
- Estébanez, M. (2007) Género e investigación científica en las universidades latinoamericanas Recuperado de: <http://ess.iesalc.unesco.org.ve/ess3/index.php/ess/article/view/24>
- Fierro, J. (2016) La Corte ampara a un padre que solicitó servicio de guardería del IMSS. En Aristegui Noticias. Recuperado de: <https://aristeguinoicias.com/3006/mexico/la-corte-ampara-a-un-padre-que-solicito-servicio-de-guarderia-del-imss/>
- FORBES. (01 de noviembre de 2017). México, entre los países con la peor brecha de género en América Latina. Obtenido de <https://www.forbes.com.mx/mexico-entre-los-paises-con-la-peor-brecha-de-genero-en-america-latina/>
- Gobierno de la República Mexicana. Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018 (20 de mayo de 2013). Recuperado de: <http://itcampeche.edu.mx/wp-content/uploads/2016/06/Plan-Nacional-de-Desarrollo-PND-2013-2018-PDF.pdf>
- Gómez, M.; Hormigos, J. y Pérez, R. (2017) Familia y suelo pegajoso en las fuerzas armadas españolas. Revista Mexicana de Sociología vol. 78, núm. 2, abril-junio. Pp. 203-228. Recuperado de: <http://www.scielo.org.mx/pdf/rms/v78n2/0188-2503-rms-78-02-00203.pdf>
- Guzmán, Gallangos Flérida. (2002) Segregación ocupacional por género. Recuperado de: <http://www.ejournal.unam.mx/dms/no15/DMS01513.pdf>
- Hirigoyen, M. (2001) El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso. Paidós, Barcelona.
- Instituto de la Mujer. Ministerio de Igualdad. (S.f.) Conciliación de la vida familiar y la vida laboral. Situación actual, necesidades y demandas. Observatorio 7. Madrid, España. Recuperado de:

<https://www.um.es/estructura/unidades/u-igualdad/recursos/2013/007-conciliacion.pdf>

- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo. Tabulados básicos. Cuadro 4.2. y 3.2 (2014, actualización 2015) Recuperado de: <http://www.beta.inegi.org.mx/proyectos/enchogares/especiales/enut/2014/>
- Instituto Nacional de las Mujeres [INMUJERES] (15 de octubre de 2015) Desigualdad en cifras. Boletín. Año 1, Núm. 6. Recuperado de: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/BoletinN6.pdf
- Instituto Nacional de las Mujeres [INMUJERES] (2007) Glosario de Género. Recuperado de: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100904.pdf
- Instituto Nacional de las Mujeres [INMUJERES] (2008) Desigualdad de género en el trabajo. Recuperado de: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100923.pdf
- Instituto Nacional de las Mujeres [INMUJERES] en revista TODAS. Grupo Milenio. (septiembre de 2017) Numeralia. Recuperado de: <http://secretariadelasmujeres.gob.mx/documentos/SUPLEMENTOS%20TODAS/TODAS%20SEP%20FINAL.pdf> pp. 24
- Lagarde, M. (2015) Los cautiverios de las mujeres. Madresposas, monjas, putas, presas y locas. Editorial Siglo veintiuno. México. D.F.
- Lamas, M. (2000) Diferencia de sexo, género y diferencia sexual. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/351/35101807.pdf>
- Oelz, M.; Onley, S. y Tomei, M. (2013) Igualdad salarial. Guía introductoria. Organización Internacional del Trabajo. Recuperado de: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_223157.pdf
- Oficina Internacional del Trabajo. (23 de abril de 2007) Resumen analítico. Acoso sexual en el lugar de trabajo. Recuperado de:

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_115_es.pdf

- Organización de las Naciones Unidas dedicada a promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. [ONU Mujeres] (2018) Glosario de igualdad de género. Recuperado de: <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=150&mode=letter&hook=G&sortkey=&sortorder=asc>
- Organización de las Naciones Unidas dedicada a promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. [ONU Mujeres] (2015) El progreso de las mujeres en el mundo 2015-2016. Transformar las economías para realizar los derechos. Estados Unidos de América. Recuperado de: <http://www.unwomen.org/es/digital-library/publications/2015/4/progress-of-the-worlds-women-2015>
- Organización de las Naciones Unidas dedicada a promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. [ONU Mujeres] Centro de Capacitación. (s.f) Glosario de Igualdad de Género. Recuperado de: <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=150&mode=letter>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO] (29 de agosto de 2017) Un nuevo informe de la UNESCO pone de relieve las desigualdades de género en la enseñanza de las ciencias, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (STEM). Recuperado de: <https://es.unesco.org/news/nuevo-informe-unesco-pone-relieve-desigualdades-genero-ensenanza-ciencias-tecnologia-ingenieria>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO] (2017) Cracking the Code: Girls' and women's education in science, technology, engineering and mathematics (STEM). Recuperado de: <http://unesdoc.unesco.org/images/0025/002534/253479E.pdf>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO] (s.f.) Mujeres en ciencia. Herramienta de datos de la

UNESCO para países de todo el mundo. Recuperado de: uis.unesco.org/apps/visualisations/women-in-science/

- Organización Internacional del Trabajo [OIT] y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo [PNUD] (2009) Trabajo y familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social Recuperado de: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_111376.pdf
- Pérez, E. (08 de marzo de 2007) Las mujeres en la historia de la ciencia. Recuperado de: <http://www.raco.cat/index.php/Quark/article/viewFile/54976/65437>
- Pérez, E. (2010) Hacia la inclusión de la equidad de género en la política de ciencia y tecnología en México. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/html/674/67413508007/>
- Ribas Bonet, María Antonia (2004). Desigualdades de género en el mercado laboral: Un problema actual. Recuperado de: http://dea.uib.cat/digitalAssets/128/128260_4.pdf
- Sarrió, M.; Ramos, A. y Candela, C. (2004) Género, trabajo y poder. En Barberá, E. Y Martínez, I. [coords.] Psicología y Género. Pearson. Madrid. Pp. 193-215
- Scott, J. (1993) La mujer trabajadora en el siglo XIX. Recuperado de: http://www.fhuc.unl.edu.ar/olymphistoria/paginas/manual_2009/docentes/modulo1/texto3.pdf
- Soto, P. (2009) Lo público y lo privado en la Ciudad. Recuperado de: http://www.uam.mx/difusion/casadeltiempo/17_iv_mar_2009/casa_del_tiempo_eIV_num17_54_58.pdf
- Unesco Institute for statistics. (23 de junio de 2017) R&D Data Release: Explore the Human and Financial Resources Invested in Science. Recuperado de: <http://uis.unesco.org/en/news/rd-data-release-explore-human-and-financial-resources-invested-science>
- Unesco Institute for statistics. (marzo del 2017) Women in Science. Hoja de hechos núm. 43 Recuperado de:

<http://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/fs43-women-in-science-2017-en.pdf>

- Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa [UAM-I]. División de Ciencias Básicas e Ingeniería [CBI] (s.f.) Seguimiento de egresados. Generación 2012. Recuperado de: <http://www.egresados.uam.mx/index-e2012.html>
- Vázquez, S. (2015) Ciencia, estereotipos y género: una revisión de los marcos explicativos. Recuperado de: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1405-14352015000200177&script=sci_arttext&tIng=en

ANEXOS

Guía de entrevista semi estructurada

Buenos días. Mi nombre es Araceli Escudero, soy estudiante de la Licenciatura en Administración de la Universidad Autónoma Metropolitana.

Estoy realizando mi proyecto terminal de investigación (tesina), por lo cual, exploraré temas referentes al ingreso y permanencia en el mercado de trabajo de egresadas de la División de Ciencias Básicas e Ingeniería (DCBI) de la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa (UAM-I).

Usted contará con un seudónimo, por lo cual, su nombre no aparecerá en ningún documento.

Antes de iniciar quisiera preguntarle si me permite grabar el audio de la entrevista, esto con la finalidad de agilizar el proceso de entrevista y poder trabajar mejor en mi tesina.

Quiero comentarle además que si alguna pregunta le incomoda o no desea responderla me lo haga saber para reformularla u omitirla.

Datos generales

Edad

Estado Civil

¿Tiene hijos?

Formación

Ocupación (Cargo actual*)

1.- Empleo actual

-Ingreso al empleo actual

- ¿Cómo ingresó a su empleo actual? ¿Cuál fue el proceso?
- *Requisitos para ingresar
- *Fue fácil o complicado su ingreso a la organización en la que trabaja actualmente
- ¿Cuánto tiempo tiene trabajando en su empleo actual?
- Condiciones de trabajo
- ¿Su trabajo es de tiempo parcial o de tiempo completo?
 - ¿Es trabajadora con contrato por tiempo determinado (temporal) o indeterminado (fija)?
 - ¿Su empresa le otorga prestaciones laborales?
- *Seguridad social
- *De maternidad y paternidad
- *Lactancia
- *De riesgos laborales
- *¿Cómo se siente con respecto a sus prestaciones laborales? (satisfacción)
- ¿Está contratada directamente por la empresa?
 - ¿La empresa para la que trabaja tiene algún código de vestimenta?
 - ¿Cómo prefiere vestir usted?
 - ¿En algún momento se ha sentido incómoda con sus compañeros de trabajo por la manera en que viste?
- *¿Ha cambiado su tipo de vestimenta por cuestiones de trabajo?
- ¿Cómo se siente con su salario?
- *Salario respecto a compañeros
- *Responsabilidades respecto a sus compañeros
- Experiencia del empleo actual
- ¿Cómo se siente en su empleo?
- *Que le agrada o le disgusta de su empleo
- ¿Me podría platicar cómo es la relación con sus compañeros de trabajo?

*Que le agrada o le disgusta de su relación con sus compañeras y compañeros de trabajo

*¿En algún momento se ha sentido incómoda por algún compañero o compañera de trabajo? ¿En qué manera?

*¿En algún momento se ha sentido agredida por algún compañero o compañera de trabajo? ¿En qué manera?

*¿Ha tenido algún conflicto con algún compañero/a?

- ¿Me podría platicar cómo es la relación con su jefe inmediato?

*¿Qué le agrada o le disgusta de su relación con su superior?

*¿Alguna vez se ha sentido incómoda con su jefe? ¿De qué manera?

*¿Alguna vez su jefe ha realizado comentarios que no fueran de sus agrado?

*¿En algún momento se ha sentido agredida por su superior jerárquico? ¿En qué manera?

*¿Ha tenido algún conflicto con su superior jerárquico?

*¿Considera que su superior jerárquico tiene alguna preferencia de trato por algún empleado/a?

2.- Empleos anteriores

- ¿Ha tenido empleos anteriores a este?

- ¿Por qué dejó su empleo anterior?

*¿Ha tenido alguna mala experiencia laboral?

- ¿Me podría platicar un poco acerca de sus empleos anteriores más significativos?

*Condiciones laborales

*Que fue lo que más le agradó o le disgustó de sus empleos anteriores

*Que fue lo que más le agradó o le disgustó de su ambiente de trabajo en empleos anteriores

3.-Vida personal

- ¿A qué edad tuvo hijos

*Si no ha tenido hijos, ¿ha pensado en tenerlos?

*¿A qué edad le gustaría y por qué?

*¿Actualmente tiene pareja?

*¿Ha platicado con su pareja con respecto al tema?, ¿qué piensa su pareja?

- Me podría describir las actividades cotidianas que realiza en un día común.
 - ¿Me podría platicar cómo organiza sus actividades diarias relacionadas a sus hijos, trabajo, entre otras labores?
 - ¿Ha solicitado permisos laborales por motivo de cuidado de sus hijos? ¿Le han sido otorgados?
 - ¿Ha solicitado permisos laborales por motivo de cuidado de un familiar enfermo u hospitalizado? ¿Le han sido otorgados?
 - ¿Cuál ha sido su experiencia con respecto a su maternidad y su trabajo?
 - ¿Le ha resultado complicado realizar todas sus actividades diarias?
 - ¿Cómo organiza sus actividades diarias?
- *¿Se organiza con su pareja para las actividades diarias?
- ¿Ha tenido alguna dificultad o complicación en su vida personal por motivos relacionados a su trabajo?

*dificultades con su familia

*dificultades con su pareja

*apoyo de pareja con respecto a actividades diarias

4.-Desarrollo laboral

- ¿Ha obtenido algún ascenso (promoción) en alguna de las organizaciones donde ha trabajado?
- ¿Cómo fue su proceso de promoción?
- ¿Le gustaría obtener una promoción (ascenso) en la empresa donde trabaja?

*¿Ha sentido que en algún momento le han limitado la posibilidad de ascender?

- ¿Cuál es el mayor reto al que se ha enfrentado en su trayectoria laboral?

*¿Ha tenido dificultades en su trayectoria laboral?, ¿de qué tipo?

*¿Considera que se valora su trabajo?

5.- Búsqueda de empleo

- ¿Podría platicarme cómo ha sido el proceso de incorporación al mercado laboral después de su egreso de la universidad?

*tiempo

*correspondencia con su área de trabajo

*satisfacción

*dificultades

- ¿Alguna vez encontró algún anuncio o convocatoria de empleo que le haya interesado pero al cual no aplicó por requisitos de edad, sexo o estado civil?
- ¿Alguna vez consideró tener experiencia y conocimiento suficiente para algún puesto y pese a ello no ser aceptada?
- ¿En alguna de las entrevistas laborales a las que asistió le plantearon preguntas con respecto a su vida personal?

*Preguntaron sobre su estado civil, si tenía hijos o si pensaba casarse

- ¿Alguna vez le hicieron preguntas que usted considera que no tenían relación con el ámbito laboral?

Estas han sido todas las preguntas, ¿le gustaría agregara algo más sobre el tema?

Le agradezco por este tiempo que me permitió.

Consentimiento Informado para Participantes de Investigación

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer de información a las participantes en esta investigación, así como de su rol en ella.

La presente investigación es realizada por la alumna **Araceli Escudero Garrido**, de la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa. El propósito del proyecto es estudiar el ingreso y permanencia de egresadas de la División de Ciencias Básicas e Ingeniería, Unidad Iztapalapa.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas en una entrevista. Esto tomará aproximadamente sesenta minutos de su tiempo. Lo que conversemos durante estas sesiones se grabará, de modo que la investigadora pueda transcribir después las ideas que usted haya expresado.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. La información que nos proporcione será anónima, por lo tanto contará con un seudónimo. Una vez transcritas las entrevistas, las grabaciones se eliminarán.

En cualquier momento, puede retirarse del proyecto sin que eso le perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Le agradecemos su participación.

Al firmar el documento acredita conocer los fines de la investigación, con lo que acepta participar voluntariamente.

Una copia de esta ficha de consentimiento le será entregada, y usted puede solicitar información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puede contactar a Araceli Escudero Garrido al teléfono 55-34-45-35-34.

Nombre y firma de la participante

Fecha

Nombre y firma de la investigadora