



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES IZTACALA
Sistema de Universidad Abierta y Educación a Distancia

Manuscrito Recepcional
Programa de Profundización en Psicología
Organizacional

Nombre del trabajo

Equidad de Género en el Lugar de Trabajo

Tipo de investigación
Cualitativa

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

P R E S E N T A:

Andrea Natividad Gómez Quiñones

Director: MTRA. Roxana González Sotomayor

Dictaminador: MTRA. Abigail Yaveth Rivera Valerdi

MTA. María Guadalupe Muñoz Velázquez



Los Reyes Iztacala Tlalnepantla, Estado de México, 07 de diciembre de
2022



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

ÍNDICE.

●	Introducción	4
●	Capítulo 1. Condiciones organizacionales	5
❖	Antecedentes históricos del clima laboral	5
❖	Clima laboral	5
❖	Bueno y mal clima laboral	7
❖	Repercusiones de un buen o mal clima laboral	8
❖	Violencia de genero en el área laboral	9
❖	Clima laboral desde la perspectiva de género	10
●	Capítulo 2. Equidad de Género	12
❖	Género y su historia	12
❖	Diferencia entre Igualdad y Equidad	13
❖	¿Qué es la equidad de género?	13
❖	Diferencias de género	14
●	Capítulo 3. Discriminación por Género	16
❖	¿Qué es la discriminación y como está enfocada al género?	16
❖	Perspectiva histórica	17
❖	Perspectiva en el área laboral	21
❖	Mecanismos para asegurar la equidad de género	22
❖	Marco jurídico: Nacional e Internacional, para garantizar la Equidad de Género y no Discriminación por Género	23
❖	Brecha salarial	26
●	Metodología de la Investigación	28
❖	Justificación	28
❖	Objetivos	28
●	Análisis de casos	29
❖	Método	29
❖	Participantes	29
❖	Procedimiento	30

- Resultados 33
 - ❖ Análisis Individual 38
 - ❖ Análisis General 44
- Conclusiones 46

INTRODUCCIÓN.

De acuerdo con Arciniega (2021), el clima laboral es uno de los elementos más importantes en las empresas que busquen incrementar sus índices de competitividad, productividad y calidad en el servicio mediante la implementación de estrategias internas. También se menciona que según Chiavenato (1992) el clima laboral es la atmósfera psicológica que existe en cada una de las organizaciones, pudiendo involucrar diferentes aspectos de la misma de tipo estructural, como el tipo de organización, tecnología, políticas, metas operacionales, reglamentos internos, etc., que se sobreponen mutuamente en diversos grados junto con las actitudes, sistemas de valores y conductas que las organizaciones estimula o penaliza.

Sabiendo lo anterior se entendería que en el clima laboral contribuye en gran mayoría en el desarrollo del personal en la organización, por lo tanto, deberá de haber un clima laboral en el cual se perciba que las oportunidades para hombres como mujeres debería ser la misma.

De acuerdo a lo anterior y a lo que indica Arciniega (2021) también menciona que la inequidad se puede deber a la presencia de falsos estereotipos sobre la falta de capacidades de las mujeres en materias de negociación y manejo presupuestal, la dificultad en el manejo de horarios debido a que no pueden conciliar el tiempo laboral con su vida familiar, debido a prejuicios sobre puestos de alto nivel los cuales son percibidos como ámbitos masculinos, y en general prejuicios establecidos por los preconceptos sociales

CAPÍTULO 1. CONDICIONES ORGANIZACIONALES.

Antecedentes históricos

El concepto en relación con el clima laboral se puede decir que se originó en los años treinta y cuarenta ya que se encontraron antecedentes de este concepto en fuentes diversas y una de ellas es la de Lewin et. al., 1939 y McGregor, 1960. (Ubilla, et. al., 2018). Algunas de las primeras referencias al término “climate” lo podemos encontrar en el estudio de seminario “Patterns of aggressive behaviour in experimentally created social climates” de Lewin, Lippit y White (1939). Para el año de 1960 un estudiante de Lewin llamado McGregor es quien introduce un nuevo término llamado clima gerencial.

Con el paso de los años varios autores siguieron proponiendo mejoras en la definición y cambios en el nombre desde clima psicológico hasta el punto en el que se reserva el adjetivo organizacional para cuando se llegara a analizar una unidad de trabajo organizacional. Se siguió cimentando el concepto de tal manera que se denominó espacio de vida psicológico y se refiere a actitudes y comportamientos sociales de las personas y Lewin refirió esto como clima y atmósfera sociales. Lo más interesante de esta conceptualización viene de lo planteado por Lewin que el clima pertenece a la persona o al ambiente (Ubilla, et. al., 2018). En la conceptualización del clima laboral se llega a la conclusión de que ese se refiere a un indicador de la bondad de ajuste entre una cultura organizacional y su gente, entendiendo como cultura organizacional como la comprensión de los empleados de su organización en relación con los valores y creencias que derivan en sus expectativas en el trabajo transmitidos a través de los mitos y las historias que escuchan especialmente en sus experiencias de socialización en un nuevo entorno. Por lo que finalmente se llevó al concepto de clima laboral que enseguida se explicará.

Clima laboral.

En la segunda mitad del siglo XX es cuando se tiene registro de las primeras publicaciones relacionadas con el tema del clima laboral. En el transcurso de los años se han ido dando diferentes conceptos que entre ellos se complementan y no necesariamente son excluyentes entre sí, uno de los primeros conceptos y enfoques concebidos para el clima laboral indica que el clima es resultante de conjunto de factores con los cuales el trabajador se vincula e interactúa y que forman los estímulos organizacionales que tienen lugar en la

organización, basado en características externas a este, las que se vivencian tal y como son percibidas, quienes más se destacan en este enfoque son Katz y Kahn (1990) quienes reiteran que el clima es la resultante de un número de factores de la organización, vista esta como globalidad, y que se expresan en su cultura global, pero Forehand y Gilmer (2004) más bien consideran el clima como un conjunto de características que describen una organización. (Iglesias & Torres, 2018). Este concepto es relativamente nuevo, pero también es importante indicar que el individuo aparece inmerso en un clima determinado por la naturaleza particular de la organización y de esta manera es como podría predecirse el comportamiento individual en la organización, por ejemplo, si un obrero ve el clima de su lugar de trabajo como algo amenazante adoptará actitudes de defensa para tratar de sustraerse a esta tensión. (Hernández, Prats & Hernández, 2020)

El clima laboral como bien se mencionó anteriormente es una de las piezas medulares de las organizaciones, por lo tanto, la motivación es un concepto importante dentro del clima laboral, entonces, ¿qué es la motivación? De manera general y de acuerdo con Chiavenato (2011) el motivo es todo lo que impulsa a una persona a actuar de determinada manera o que da origen, por lo menos, a una tendencia concreta, a un comportamiento específico. Ese impulso a la acción puede ser consecuencia de un estímulo externo, en este caso proveniente del clima laboral, o bien generarse internamente por los procesos mentales del individuo. Entendiendo todo lo anterior sobre la motivación, los seres humanos se adaptan todo el tiempo a una gran variedad de situaciones con objeto de satisfacer sus necesidades y mantener el equilibrio emocional. Tal adaptación no está referida únicamente a las necesidades fisiológicas y de seguridad, sino también a las de pertenencia a un grupo social de estima y de autorrealización. La frustración en esos temas causa problemas de adaptación y en el caso de una organización, debido a que la satisfacción de las necesidades antes mencionadas depende de las personas en autoridad jerárquica, es importante para la administración comprender la naturaleza de la adaptación y desadaptación de las personas. El clima laboral guarda relación con la motivación de los empleados, cuando la motivación es alta el clima laboral sube y se traduce en relaciones de satisfacción, ánimo, interés, colaboración, etc., pero cuando la motivación en los empleados es baja, debido a frustraciones, o por barreras en la satisfacción de las necesidades, el clima laboral tiende a bajar y se caracteriza por estados de depresión, desinterés, apatía, insatisfacción, etc. (Chiavenato, 2011). Donnelly y Gibson (1994) indican que el conjunto de propiedades y del

entorno laboral que los trabajadores perciben directa o indirectamente, y que se supone es una importante fuerza para influir en su comportamiento.

Tratando de ir construyendo una mejor definición de clima laboral, se tomarán aspectos importantes según Schein, que deben de tomarse en cuenta: la organización debe considerarse un sistema abierto, percibirse como un sistema de múltiples propósitos que implican interacción entre la organización y el medio ambiente, interacción dinámica entre los subsistemas de la organización, los cambios de los subsistemas pueden afectar el comportamiento de otro, el completo funcionamiento de una organización no puede ser entendido sin considerar un medio dinámico y finalmente se debe de formular el concepto de organización en términos de procesos y no solo en función de su forma de tamaño y estructura. (Hernández, Prats & Hernández, 2020).

Tomando en cuenta todas las definiciones antes indicadas hay que concluir que el clima laboral es el ambiente propiciado por la organización que es influenciado por una variedad de factores y que este determinará las actitudes y comportamientos de los colaboradores, ya sean positivos o negativos.

Buen y mal clima laboral

Entendiendo que el clima laboral es el ambiente en el cual los individuos se desarrollan en su lugar de trabajo y de acuerdo con toda la información que ya se ha revisado, es importante que este ambiente o clima laboral sea el adecuado para que el colaborador se desempeñe de manera correcta y óptima.

De acuerdo con lo indicado por Lucas (et. Al., 2019) entonces el clima laboral puede ser bueno o malo, por lo que podemos definir al buen clima laboral, aquel en el cual el colaborador se siente apoyado, valorado y motivado por su empleador, esto se puede dar a través de incentivos económicos o bien a través del crecimiento laboral dentro de la empresa, con cursos, y/o herramientas a través de las cuales el personal puede percibir crecimiento, en este tipo de climas laborales las empresas prestan mayor atención y toman en mayor consideración al recurso humano en donde el bienestar de las personas y la motivación que tengan son pilares fundamentales para ser productivos, tomando en cuenta que la comunicación deber ser abierta lo cual quiere decir que no necesariamente es restringida debido al nivel jerárquico lo cual permite que los trabajadores tengan un vínculo más cercano

con la empresa y uno de los puntos más importantes a los cuales el buen clima laboral hace énfasis es en la satisfacción del empleado. Sin embargo en un mal clima laboral no toman el recurso humano como una prioridad si no como una herramienta a través de la cual los objetivos pueden ser cumplidos, teniendo liderazgos más autoritarios en los cuales la posibilidad de crecimiento laboral en todo sentido se ve lejano y el colaborador no tiene estímulos a través de los cuales pueda sentirse motivado de manera positivo, o en muchos casos sintiendo esta falta de motivación desde el jefe directo el cual no tiene las habilidades necesarias para ser un líder que tenga una comunicación correcta o bien permita que la colaboración entre jefe y subordinado sea equitativa y se vea valorada. En otros casos un mal clima laboral también conlleva que la empresa no cuente con las condiciones estructurales en las cuales el trabajador pueda desarrollar sus tareas de manera correcta y efectiva, y en ocasiones esta falta de ambientes óptimos pueden poner en riesgo la integridad física del empleado. Entendiendo también, que puede existir motivación a través de políticas de miedo en las cuales los trabajadores permanecen en esos ambientes laborales por miedo a perder su trabajo o a las acciones que su empleador pueda tomar si no cumple sus actividades, así como la empresa las solicita, sacrificando aspectos personales que lo llevan a sentirse desmotivado. Siendo entonces que la motivación se convierte en un factor que influye de manera directa en las conductas humanas (Lucas et.al., 2019)

Si bien todo lo anterior no es limitativo, es importante saber que el clima laboral tiene una influencia directa en el desempeño de los trabajadores, ya que el factor motivacional en el desarrollo humano en general juega un papel prioritario, siendo así que el cumplimiento de los objetivos de la empresa no transgreda el bienestar físico, emocional y psicológico de los trabajadores para que estos puedan desarrollar su trabajo de la mejor manera.

Repercusiones de un buen o mal clima laboral

Como bien lo indica Rivera Porras (et.al., 2018) es importante destacar que el individuo trabaja no únicamente para satisfacer sus necesidades económicas, sino que también busca un desarrollo personal, por lo que la mejora de un clima organizacional facilita el rendimiento del trabajador.

De acuerdo con todo lo anterior se puede decir que, dependiendo del clima laboral, ya sea bueno o malo es el “sentimiento” de los colaboradores hacia la empresa y esta se verá

reflejado directamente en el desempeño. También puede tener consecuencias para la organización y pueden ser positivos o negativos, todo esto dependiendo de cómo es percibido por los empleados. Algunas de las consecuencias negativas pueden ser: baja productividad, inadaptación, ausentismo, alta rotación, poca innovación; pero del lado positivo pueden ser: poder productividad, logro, afiliación, baja rotación, adaptación, innovación y satisfacción. Como podemos ver en general pueden ser las mismas consecuencias, pero enfocadas ya sea a lo positivo o negativo. (Massuh, et.al., 2019). Es por esto por lo que mantener un clima laboral positivo es importante para que las organizaciones puedan tener buenos resultados y de esta manera también los colaboradores se sientan motivados realizando su trabajo. Tomando en cuenta la motivación como un factor que influye directamente en las conductas y comportamientos de las personas, siendo parte este factor de la salud mental de los individuos. La motivación debe ser trabajada para el mejoramiento y fortalecimiento de sus aptitudes y habilidades. Por lo tanto, un clima laboral que integra la motivación tiende a que el ambiente interno en la organización mejore y cambie el comportamiento de los empleados y a veces hasta en la estructura de la organización. (Rivera Porras, D.A, et. al, 2018)

Concluyendo, las repercusiones del clima laboral en el desempeño de los trabajadores tiene una influencia directa así como la motivación, entonces es importante que las organizaciones se enfoquen en desarrollar climas saludables, positivos y que motiven a los trabajadores para que las aptitudes y habilidades del trabajador se vean potenciadas, ya que en una organización con un clima laboral negativo se tiene a la rotación constante de los trabajadores y al desinterés y poco rendimiento de los trabajadores.

Violencia de genero en el área laboral

Si bien el clima laboral tiene cierta repercusión en las actitudes de los colaboradores, pero si bien definimos lo que es un buen o mal clima laboral podemos decir que el mal clima laboral es violencia, ya que este tipo de actitudes violentan a las personas que sufren de cualquier tipo de discriminación.

Habría que iniciar definiendo violencia, lo cual de acuerdo a la Real Academia Española (RAE), es cualquier acto violento ejercido por una persona que actúa con ímpetu y fuerza y se deja por la ira, la cual implica una fuerza e intensidad extraordinaria, también requiere del uso de fuerza, física o moral

El concepto de violencia no se debe de considerar únicamente a actos de agresión física, también debe de incluirse a otras conductas susceptibles de violentar e intimidar al que sufre de estas conductas, ya que en muchas de las ocasiones la violencia sigue un curso gradual y puede comenzar solo hablando y va escalando hasta situaciones de mayor intensidad. (Mena, et. al, 2019)

Algunos de los ejemplos de acuerdo con Mena (et. al. 2019) que se dan de violencia de género que pueden ocurrir en las empresas:

- Obstáculo para obtener promociones y ocupación de plazas
- Apelación al estilo autoritario de la comunicación cuando se establecen las relaciones interpersonales. Agresión verbal
- Agresión física
- Machismo
- Acciones dirigidas directamente a denigrar la autoestima y la moral de los trabajadores
- Acoso sexual
- Desprotección a los empleados, impedir a sus derechos laborales

Cualquier acto de violencia de género se convierte en un fenómeno de alta gravedad, ya que ocasiona estados y síntomas de estrés laboral con reacciones postraumáticas en los trabajadores

Clima laboral desde la perspectiva de género

Sabiendo que el clima laboral es de suma importancia en el desempeño y rendimiento de los trabajadores, podemos agregar que se debe tomar en cuenta el género de los trabajadores para poder ser más específicos. Es bien sabido, y como bien se mencionará más adelante en el presente trabajo, que existe tanto una brecha salarial como un problema de desigualdad e inequidad de oportunidades enfocados en el género y evidentemente esta discriminación se inclina hacia las mujeres.

Este tipo de desigualdad puede incluso llegar a la violencia laboral. La violencia laboral como bien lo mencionan Velázquez y Díaz (2020) puede darse de dos maneras; una caracterizada por actos agresivos contra el trabajador como conductas de maltrato físico o verbal,

hostigamiento y acoso sexual; y la otra, relacionada a actos de discriminación y desigualdad laboral, como baja retribución económica, restricción en el acceso a los servicios de salud y a otros programas de apoyo social, entre otros. Y concretando de mejor manera las ideas anteriores, lógicamente la violencia laboral da como resultado un mal clima laboral.

Ahora bien, citando lo que indican Velázquez y Díaz (2020) en México el principal problema respecto a la empleabilidad no es el acceso a un trabajo, sino la falta de remuneración y condiciones laborales adecuadas o por lo menos aceptables y estas condiciones no óptimas, principalmente, son desfavorables para las mujeres, ya que existen desigualdades muy marcadas desde la división sexual del trabajo, como producto de factores económicos y culturales. Tomando todo esto en cuenta se puede decir que existen factores que limitan el desarrollo de las mujeres trabajadoras, que tienen que ver con aspectos culturales arraigados a través de los años, como creer que la mujer es intelectualmente inferior al hombre por su condición de género, o también la discriminación por embarazo o por tener un rol de madre, percibido como un obstáculo para un cumplimiento “adecuado” del deber laboral. Si bien, la violencia laboral no es necesariamente una condición de género, a diferencia de los hombres, las mujeres sufren comúnmente acoso sexual, además de ser víctimas de condiciones laborales desiguales respecto al género masculino, como la percepción de salarios inferiores y ausencia de prestaciones, lo cual deja a las mujeres en una constante situación de desventaja. (Velázquez, N. Y & Díaz, C. M. 2020).

Sabiendo que la violencia y discriminación laboral van muy de la mano, es evidente que si se tiene violencia o discriminación dentro del ámbito laboral esto genera un clima o ambiente tenso y no favorable lo cual como se ha mencionado repercute directamente en la productividad y desempeño del colaborador, que en este caso son las mujeres ya que se encuentran en desventaja debido a que la discriminación por hacia la mujer es mucho más común que la discriminación de un hombre.

CAPÍTULO 2. EQUIDAD DE GÉNERO

Género y su historia

Es importante mencionar que la definición de género supone una mayor complejidad que únicamente una simple diferenciación de dos sexos biológicos (macho/hembra) que corresponden a dos géneros socioculturales (masculino / femenino) y bien si se entiende el género no como polos opuestos (o modelos ideales de masculinidad y feminidad), sino como un continuo. Y aunque constantemente el término género y el término sexo son usados a manera de sinónimos, en realidad no lo son, se habla de sexo cuando se hace referencia a atributos físicos de las personas, los cuales vienen determinados por la anatomía y la fisiología (Martínez, 2017). Tomando en cuenta estas ideas sería posible analizar el nivel de masculinidad o feminidad para cada individuo, considerando la asunción de características tradicionalmente consideradas masculinas o femeninas, con este pensamiento se puede decir que “la disponibilidad potencial en cada ser humano, independientemente de su sexo biológico, de los rasgos atribuidos culturalmente a uno u otro género”, por lo tanto el sistema citado sexo-género no consiste únicamente, en la asociación de cada uno de los sexos con diferentes características, funciones, roles, etc., sino que convierte tales diferencias en desigualdades. Es decir, además del proceso de diferenciación de género también tiene lugar una jerarquización, de forma que tanto las mujeres como los roles, funciones y rasgos a ellas asociados socialmente interiorizados y esta interiorización se traduce, necesariamente, en menores niveles de reconocimiento social y, finalmente, de poder, libertad y capacidad de acceso a recursos. (Espinar-Ruiz, 2007).

De acuerdo con el trabajo de Espinar-Ruiz (2007) los estudios de género no son estudios sobre mujeres, si no que tienen por objetivo el análisis global de las sociedades y de las formas en las que estas se estructuran, de acuerdo a todo lo anterior los estudios de género, se ocupan de una de las cuestiones que más interesan son las relaciones entre los hombres y las mujeres.

Por lo tanto, la construcción social de las características de género supone analizar tanto la construcción de la feminidad, como de la masculinidad o mejor dicho lo femenino y lo masculino se insertan en un plano de igualdad en cuanto a la importancia que tiene

entenderlos y explicarlos, así como conocer su genealogía tanto en las sociedades actuales como en las del pasado. (Espinar-Ruiz, 2007)

Diferencia entre Igualdad y Equidad

De acuerdo con Facio (s/f) la igualdad es un derecho humano y por lo tanto una obligación legal a la que no se pueden sustraer los Estados. Por lo tanto, el derecho va emparejado a la no discriminación. El derecho a la igualdad entre hombres y mujeres requiere que cada Estado implemente acciones específicas y concretas para eliminar la discriminación real, mientras que la equidad no exige eliminar las desigualdades y discriminación que existen contra las mujeres.

La igualdad es un derecho establecido, mientras que la equidad es la disposición de poder impartir la justicia de manera igualitaria, en la equidad se busca que todo el mundo tenga las mismas posibilidades de acceder a los derechos.

Entonces la equidad dentro de su definición contempla la igualdad, pero habla de cómo todas las personas tienen la posibilidad de acceder a los derechos que por ley nos pertenecen.

¿Qué es la equidad de género?

Es importante que la equidad de género se utilice como una herramienta y una dimensión fundamental para la equidad social, la cual a su vez está sustentada en gran medida en la visibilidad y legitimidad del movimiento de mujeres.

La equidad de género se podría definir como el conjunto de situaciones legales, sociales y culturales en donde el sexo y/o género determina los diferentes derechos determinados a los hombres y a las mujeres, los cuales se ven reflejados en el acceso desigual en el aprovechamiento de los derechos, así como a la suposición de los roles sociales y culturales estereotipados por la sociedad. Uribe en su trabajo del 2018 indica que de acuerdo a Lambert (2014) la justicia de género tiene connotaciones culturales y económicas, lo que quiere decir que se necesitan políticas de reconocimiento de las diferencias y aspectos que tienen que ver con políticas de redistribución, en el sentido de igual participación de los beneficios entre hombres y mujeres. La equidad de género debería implicar equilibrio, consenso y responsabilidad para iniciar, continuar, desarrollar y determinar las relaciones entre los

individuos entendiendo que el respeto a las diferencias para convivir en paz es uno de los fundamentos más importantes para poder lograr la equidad de género.

Para poder entender de mejor manera la equidad de género debemos de entender la satisfacción laboral, la cual la podemos definir como “un estado emocional agradable o positivo que es el resultado de la evaluación del propio trabajo o experiencias laborales” (Perugini, 2019). Desde la perspectiva administrativa y psicológica la satisfacción laboral se debería ver como un concepto multidimensional, el cual incluye componentes cognitivos y afectivos. Pero existe literatura que demuestra que otro de los factores en la satisfacción laboral es el género. De acuerdo a las conjeturas de Clark en su investigación en 1997 en el Reino Unido y diferentes países de Europa, la brecha de género en la satisfacción laboral refleja las diferencias en las expectativas del trabajo entre hombres y mujeres; las mujeres tienden a tener una menor expectativa con referencia a sus trabajos y en consecuencia tienen una mayor satisfacción que los hombres (mejor conocida como la paradoja en la inequidad de género y satisfacción laboral). Como consecuencia, se debería esperar que esta paradoja existe en países con menores niveles de equidad de género.

Diferencias de Género.

De acuerdo con Martínez (2017) generalmente cuando se utiliza la palabra “masculino” inmediatamente se remonta a que únicamente se hablará de hombres, pero es imposible hablar de hombres y “masculinidad” sin retomar su aspecto relacional con las mujeres y la “feminidad”. Es importante dimensionar que, desde una estructura macrosocial, lo propio de lo “masculino” y de lo “femenino” se ha estipulado y mantenido, sin embargo, es a partir de una serie de contextualidades distintas y cambios estructurales que los dictámenes de la “masculinidad” y la “feminidad”, son aprehendidos o no.

Ahora bien, hablando de masculinidades, no es posible hablar de estas sin mencionar que de manera sistemática y a través del género se crea una lógica especialmente desigual, el cual los hombres emergen como los “jerarcas” y privilegiados, mientras que el sector colocado como subordinado siempre ha sido el “femenino”. Toda esta narrativa tiene una desventaja histórica y opera de manera cotidiana, a través de los mecanismos macro estructurales económicos, políticos y sociales. Es decir, existe un orden de género que pensado como

“natural” e “inherente de lo femenino e inherente de lo masculino” perpetúa desigualdades entre los sexos y los géneros. (Martínez, 2017).

De acuerdo con lo mencionado en la definición de género, es importante tener en claro que sexo y género son diferentes conceptos, ya que el concepto de género en el feminismo de la década de los años 70 se utilizó como categoría social y ha contribuido en gran manera para dimensionar las desigualdades e injusticias que viven las mujeres. (Martínez, 2017)

De acuerdo con lo mencionado en el trabajo de Martínez (2017), Raewyn Connell (2015) resalta que el género va más allá de la corporalidad, bajo su visión, el género es una práctica social que hace referencia a los cuerpos y a lo que esos cuerpos hacen, es decir, el género es una práctica que va más allá de los cuerpos en tanto esos cuerpos se enmarcan dentro de un escenario determinado. De manera más concreta y de acuerdo a lo mencionado en el trabajo anteriormente citado y citando a Teresita de Barbieri (1992) el sistema sexo-género “es un conjunto de prácticas símbolos, representaciones, normas y valores sociales que las sociedades elaboran a partir de la diferencia sexual y que da un sentido general a las relaciones con personas sexuadas”.

Ahora bien, si se piensa que el sistema sexo-género es dinámico y macroestructural entonces es muy importante para dar cuenta de las relaciones de poder que se traduce en una dinámica de subordinación femenina y dominación masculina, así como la percepción de que los hombres son más importantes que las mujeres o que los heterosexuales son personas normales y que la homosexualidad se vincula con la perversión y a normalidad. (Martínez, 2017)

A manera de conclusión, debido a todo lo anterior la diferencia de géneros recae en cómo lo masculino es valioso y lo femenino es menospreciado ya que siempre se denota como algo que vale menos que un hombre y todo este valor es dado por un sistema patriarcal, que da prioridad y jerarquiza a lo masculino.

CAPÍTULO 3. DISCRIMINACIÓN POR GÉNERO

¿Qué es Discriminación y como está Enfocada al Género?

De manera inicial y como bien lo indica en su trabajo Zepeda (2007) hay que definir que es la discriminación, de acuerdo con la Real Academia Española existen dos definiciones del verbo discriminar:

1. Separar, distinguir, diferenciar una cosa de la otra.
2. Dar otro trato de inferioridad, diferenciar a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, etc.

En la primera definición no denota ningún sentido negativo o peyorativo, sin embargo, en la segunda definición, que es una definición social y político, habla de una diferenciación por motivos de raza o religión. Tomando esta segunda definición como la más aceptada en el uso común de nuestro idioma. Por lo que podemos entender que discriminar es tratar a otro u otros como inferiores, y esto debido a algún atributo que no resulta agradable para quien ejerce la discriminación como: el color de piel, la forma de pensar, el sexo, su discapacidad etc. Por lo que es importante entender la discriminación en razón al daño que produce, esto quiere decir que la discriminación incluye la consideración como inferiores de otras y otros, por su sexo raza o discapacidad pero le agrega consecuencias de esta consideración, es entonces cuando debemos de entender que el que otra persona externe su opinión en relación a algo en lo que no está de acuerdo deja de ser libre expresión cuando incita, conduce o estimula acciones contra los derechos de otra persona, por lo tanto si el externar una opinión trasgrede los derechos de otro ser humano, deja de considerarse libre expresión.

Ahora bien, cuando un derecho es para todas las personas se considera como un derecho universal y cuando se postula para un grupo en específico se puede decir que es “especial” o “particular”, por lo tanto, la existencia de estos grupos solo demuestra que en la sociedad se da el caso de grupos de personas que son particularmente vulnerables a actos de discriminación. Es bien sabido que hay muchas personas que solamente por pertenecer a un grupo determinado como ya sea grupo racial, sexual, religión, de salud, de edad, de género, etc., tienden a ser despreciadas y limitadas en sus derechos y oportunidades y la razón de esta violación es por pertenencia grupal. (Zepeda, 2007)

Entendiendo que es la discriminación y como es que se enfoca en grupos específicos de la sociedad, y a todo lo que se ha venido revisando en este trabajo, se concluye que las mujeres son parte de un grupo en el cual se encuentran vulneradas por el solo hecho de ser mujeres, por lo que esto las pone en un sector en el cual son susceptibles a la discriminación. Entonces, así como se menciona en el trabajo de Meza (2018) la participación de las mujeres en el mercado laboral ha arrastrado problemas de discriminación en cuanto al acceso a las condiciones, retribución y a la permanencia, desencadenando una situación de inequidad entre hombres y mujeres. Este tipo de diferenciaciones o castigos son más notorios cuando se trata de promociones a los cargos directivos, ya que la probabilidad de que una mujer pueda ser promovida disminuye de manera directa si es que el cargo al que aspira es un cargo jerárquico alto, esto quiere decir que entre más aspire una mujer a tener un cargo jerárquico alto menos es la posibilidad de obtenerlo y a este efecto se le llama el efecto techo de cristal. Lo que quiere decir que una mujer se encuentra con más obstáculos en su camino a un desarrollo laboral exitoso que un hombre. Este efecto es derivado de la división sexual del trabajo como determinante de los prejuicios sociales y de una cultura androcéntrica que incide en la discriminación por género.

La asignación de atributos debido a la construcción de género sociocultural en el cual lo masculino se relaciona con las ideas de dureza, fuerza y carácter y lo femenino es relacionado con la delicadeza, debilidad e inseguridad ha generado que se fomente una “jerarquización de poderes” en el cual, evidentemente, los hombres son los dominantes y lo que determina que los valores y las experiencias masculinas son normativas, imitables y deseables, en consecuencia estos atributos son más valorados, retribuidos y le dan un orden superior por lo que todo esto es lo que representa el androcentrismo. Estas divisiones también contribuyeron al surgimiento de la esfera pública y privada, en donde la esfera pública de donde resultan las decisiones que promueven la vida social, política y económica mismas que requieren de la razón, habilidad que está directamente relacionado a lo masculino. Mientras que la esfera privada está relacionado al hogar en el cual se requiere de sensibilidad y los cuidados que están ligados a lo femenino, lo cual limita a las mujeres a únicamente realizar labores que están ligadas a la familia, de esta manera es como se generó la división sexual del trabajo y es así como asigna la especialización de roles y tareas en función al sexo. (Meza,2018)

Perspectiva histórica

De manera histórica, y de acuerdo con Duarte, et. al. (2016) el concepto de género comienza a surgir a mediados de los años setenta, según la OEA (Organización de los Estados Americanos), como respuesta a las interrogantes teóricas-metodológicas planteadas por la constatación de evidentes asimetrías y desigualdades entre hombres y mujeres en función a su sexo. En 1974 se firmó en Argelia la Declaración del Establecimiento de un Nuevo Orden Económico Internacional, que pretendió corregir las desigualdades existentes. Este hecho marco la pauta para la celebración de la primera Conferencia Mundial en México, en 1975, en ella se habló sobre discriminación, salud y desarrollo económico (Chiarotti,1995), esta Conferencia sirvió para que se visibilizará por primera vez en todas las esferas las condiciones de discriminación, opresión, subordinación, segregación y maltrato al que eran sometidas miles de mujeres en el planeta y también se evidencio la necesidad y exigencia moral y económica de sumar a las mujeres a los procesos de desarrollo y democráticos de los países (Lamas, 2007)

De acuerdo a lo mencionado en el trabajo de Duarte, et. al (2016) y a lo mencionado por Joan Scott (1986), el género no es solo la construcción social de la diferencia sexual, sino también una forma de significar las relaciones de poder.

Pero también es importante mencionar que los roles de género, es verdad que se dieron en la prehistoria ya que las mujeres fueron las que se encargaron del cuidado del hogar, ya que la lactancia de los infantes era un recurso fundamental, esto vinculó a las mujeres a las actividades de mantenimiento y al espacio doméstico, sin que significaba necesariamente desigualdad y todo lo que esto conllevaba mientras que el hombre era quien salía a hacer las demás actividades. Pero, así como las mujeres realizaban actividades de mantenimiento en la sociedad los hombres también y ambos se dedicaban a la caza, pesca, cultivo, recolección y la atención de los niños o lo que hiciera falta hombres y mujeres en el pasado más lejano formaron grupos que se unieron para obtener una mejor calidad de vida, haciendo a la mujer parte tanto de la vida privada como de la vida pública (Duarte et. al., 2016).

Es entonces que de acuerdo con Duarte (et. al., 2016) cuando el ser humano se volvió sedentario que se creó el patriarcado, que podemos definir como la manifestación e institucionalización del dominio masculino sobre las mujeres, niños/as y ampliación de este

dominio a la sociedad en general. Esto debido a que debido al sedentarismo las familias comenzaron a acumular bienes y las actividades de la vida cotidiana se dividen y las normas implantadas permiten solo a los hombres el desarrollo de actividades productivas y a las mujeres actividades domésticas, así como se comienza a conocer lo que se llama el mundo público y privado. Con el tiempo se fue haciendo más notorio el poder que ejerce el patriarcado y de la subordinación de las mujeres creció a través del cuerpo normativo conocido como las Leyes de Partidas, este conjunto de leyes consolidó la familia patriarcal, con la aprobación de la iglesia católica y además con la formación de los Estados, el poder del jefe de familia pasa al gobierno, en donde se promete garantizar que a través de las leyes, la sujeción de las mujeres al padre, al marido y a los varones en general, impidiendo su constitución como sujetos políticos.

Para la Edad Media, la situación para las mujeres empeoró, ya que la iglesia se encargó de promover una imagen en la cual Eva la culpable de que Adán y ella fueran expulsados del paraíso y María representaba la virginidad, castidad y la abnegación como esposa y madre, por lo que se asume que las mujeres debe de ser; castas, prudentes, trabajadoras, honradas, calladas, obedientes, hermosas y sorprendentemente, culta y frecuentemente eran utilizadas como moneda de cambio de las uniones matrimoniales que servían para sellar pacto estratégicos o políticos. Y es en esta época en la cual surgieron las “brujas” de acuerdo a las apreciaciones de la iglesia, las cuales eran mujeres con conocimientos de anatomía, botánica, sexualidad, amor y reproducción, eran consideradas peligrosas y amenazantes ya que eso ponía en riesgo la hegemonía masculina por lo que fueron mandadas a la hoguera ya que los únicos que tenían el privilegio de poseer conocimiento eran los hombres. (Duarte et. al., 2016).

En 1851 la escritora Harrie Taylor Mill en su artículo “La emancipación de la mujer” establece bases para el sufragio femenino, reclamando una plena ciudadanía política y legal para las mujeres inglesas. Unos años más tarde en 1866 la científica y activista Lydia Becker fundó el Comité por el Sufragio Femenino, posteriormente en 1870 fundó el Diario por el Sufragio de la Mujer y estuvo como directora durante 10 años, su lucha se enfocó en la mejora de la educación de las mujeres y para que las mujeres pudieran votar. (Duarte et. al., 2016).

En 1885 Engels indicó que la primera opresión de clases que existió fue la opresión del sexo femenino por el masculino, por lo que también concluyo que, si se relega a la mujer

únicamente a funciones domésticas, es someterla y a la dependencia del hombre y por lo tanto quitarle su libertad. (Duarte et. al., 2016).

De acuerdo a Duarte, et. al (2016) la maestra Clara Zetkin en 1910 organizó la Primera Conferencia Internacional de la Mujer en Copenhague, y ahí se plantea el establecimiento del 8 de marzo como el Día Internacional de la Mujer. Es hasta el siglo XX cuando las mujeres comienzan con la lucha para la equidad de género, es así como el feminismo surge como un movimiento social y político, justo en medio de la Ilustración.

A inicios de los años 70 la escritora Simone de Beauvoir y la psicóloga feminista Betty Friedan, destacaron como personalidades en pro de los derechos de las mujeres. En 1966 Betty Friedan y 27 hombres y mujeres, sentaron las bases de la Organización Nacional para las Mujeres, organismo que prevaleció hasta 1970, como fundadora y dirigente tomó posiciones extremas en asuntos como la igualdad de salarios, las oportunidades de promoción y otros derechos que hoy son ley, pero que entonces no se ejercía para ambos sexos. La primera ola del feminismo se caracterizó por la lucha de la igualdad, específicamente en derechos, la prohibición de la discriminación en el trabajo, la revocación de las leyes contra el aborto, la igualdad de género en aspectos políticos como el derecho al voto, el trabajo en igualdad de circunstancias y el derecho a la educación (Duarte et. al., 2016).

En 1968 debido a los diferentes movimientos sociales y políticos en Francia se dio inicio a la segunda ola del feminismo en la cual se cambiaron las prioridades ya que el objetivo principal ahora era que las mujeres no fueran consideradas como iguales, sino ser reconocidas como género diferente, con necesidades distintas, pero con las mismas oportunidades y que se entendiera que no era una lucha en contra de los hombres sino más bien para que se enfrentará a la familia con una actitud diferente y adaptándose a la revolución moderna con desde una perspectiva de equiparación de derechos y responsabilidades para ambos sexos. (Duarte et. al., 2016).

Para los años 90 comenzó la tercera ola del feminismo en la cual actualmente seguimos, en la cual se intenta una espiritualización ético del contrato social, donde la mujer siga siendo reconocida como un “otro” al hombre y no su opuesto, entendiendo que el género femenino no es contrario al masculino, sino diferente y además reconocer esta diferencia como implicación de responsabilidad y no de lucha, entendiendo que los hombres y mujeres

deberían estar en igualdad de representación en los sistemas políticos, lo cual se puede traducir en igualdad al acceso al poder y también debería de repartirse equitativamente las funciones domésticas y la educación de los hijos/as. La tercera ola habla sobre que los hombres son iguales, pero diferentes, dentro de las complejidades de cada género. (Duarte et. al., 2016).

Perspectiva de género en el área laboral

De acuerdo con todo lo anterior sabemos que de manera histórica a la mujer se le ha visto como alguien inferior a los hombres, por lo cual sitúa al hombre en una posición de poder, esta supuesta inferioridad abarca tanto lo físico como lo intelectual, por lo tanto, en el lugar de trabajo se podría incurrir en actos de discriminación. (Montalvo, 2020)

Así como lo menciona Mena et. al. (2019) la perspectiva en el sector empresarial deberá estar atenuada con los cambios sociales de los tiempos actuales, por lo que la práctica de acciones encaminadas a la equidad de género en las empresas se inscribe en el marco de la responsabilidad social corporativa de las empresas y de la calidad y la excelencia.

También es importante mencionar que el enfoque de los derechos humanos permite la inclusión de esa perspectiva de igualdad y no discriminación, mejor conocida como perspectiva de género, la cual contribuye a la transformación de prácticas culturales y organizacionales con el fin de promover y consolidar la igualdad de derechos, de oportunidades y el respeto de las diferencias. (Mena, et. al., 2019)

Y es que si se busca que la mujer tenga acceso a las garantías de acceso y respeto en el sector empresarial (corporativo) no debería ser desde una posición en la cual los organismos y los gobiernos nacionales o autónomos lo impongan. La clave está en que se adopten acciones desde la conciencia y la voluntad de quienes dirigen las organizaciones de tal manera que se entienda que no se necesita la aplicación de leyes para lograr la equidad y que se trata de un derecho humano que debe de nacer desde la conciencia propia de cada ser humano. (Mena, et. al., 2019).

Es de suma importancia que para poder llegar a la meta de la equidad de género se incorporen cambios culturales, con la inclusión de valores y estrategias las cuales deberá establecer la empresa y es además una meta en conjunto para lograr una sociedad equitativa, en donde

hombres y mujeres sean iguales ante la ley en el reparto de tareas, responsabilidades y poder. (Mena, et. al., 2019).

Mecanismos para asegurar la equidad de género

De acuerdo a Arciniega, (2021) específicamente en México las políticas de equidad de género se construyen en base a la Ley del Instituto Nacional de las Mujeres (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión 2001), y la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (2006) la cual otorga al Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES, órgano autónomo, descentralizado y con estatus permanente en el gabinete Ejecutivo) facultades para coordinar las acciones de igualdad de género en los niveles federal, estatal y municipal, sin que ello impida a los gobiernos locales implementar programas y acciones transversales en materia de equidad de género. Este instituto también pretende promover las condiciones para eliminar la discriminación por motivos de género, la igualdad de oportunidades y trato, la participación equitativa de las mujeres en la vida política, cultural, económica y social de la nación en los sectores público y privado (OCDE, 2017:43).

INMUJERES, trabaja para que se haga conciencia sobre la discriminación por género e integra en la agenda política del gobierno las cuestiones relacionadas a ella, tomando en cuenta que tiene sus limitaciones. Está se encarga de coordinar el “Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres” el cual es un mecanismo que en conjunto con PROIGUALDAD agrupa a los organismos y entidades de la Administración Pública Federal (APF) para que se realicen acciones en conjunto para la promoción y logro de la igualdad entre hombres y mujeres, entre los objetivos principales del Sistema Nacional para la igualdad entre ,mujeres y hombres son, garantizar igualdad jurídica, garantizar el acceso de las mujeres a la justicia , la seguridad y la protección civil , garantizar a las mujeres a una vida libre de violencia, potenciar la agencia económica de las mujeres para que puedan tener mayores oportunidades de bienestar y desarrollo e impulsar el empoderamiento de las mujeres y su participación y representación en espacios de toma de decisiones. (Arciniega, 2021)

Para el año 2007 de acuerdo lo mencionado por Arciniega (2021) dio paso a un pacto social que buscaba sumar esfuerzos para avanzar en el proceso de transformación cultural e institucional, en los ámbitos público y privado, para que se puedan dar condiciones de un

desarrollo equitativo, buscando las mismas oportunidades tanto para hombres como mujeres a este pacto se le conoce como el Acuerdo Nacional para la Igualdad entre Hombres y Mujeres. En el 2017 la OCDE explica que la inclusión de la perspectiva de género es una responsabilidad conjunta de todas las entidades y organismos con el propósito de fortalecer el mecanismo nacional de género pero desafortunadamente no se ha logrado establecer un criterio estándar para determinar la autoridad y responsabilidad de estas unidades de género de administración pública y esto da el resultado de que solo pueda promover el equilibrio de género dentro de las instituciones y se da poca atención al apoyo de instituciones públicas para que integren.

Marco jurídico: Nacional e Internacional, para garantizar la Equidad de Género y no Discriminación por Género.

Marco Jurídico Nacional.

Existen diferentes leyes o bien, documentos que promueven la equidad de género algunas de estos en el contexto nacional son:

Tabla 1. Marco Jurídico Nacional

Documento	Origen	Año	Descripción
Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación	Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión.	2003	Establece las reglas a seguir y los principios generales sobre la no discriminación en México.
Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres	Presidencia de la República	2006	Ley que tiene como objetivo regular y garantizar la igualdad de oportunidades. También busca proponer los mecanismos que orienten a la Nación al cumplimiento de la igualdad tanto en el ámbito público como en el privado por medio de la promoción del empoderamiento de las mujeres y la lucha contra la discriminación basada en el sexo.

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia	Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión	2007	Se establece como violencia en el lugar de trabajo, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación, el acoso sexual, y todo tipo de discriminación por razones de género
Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación	Secretaría de Economía	2015	Instrumento que permite reconocer a los centros de trabajo que han adoptado un mecanismo en el cual cuenten con prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación para favorecer el desarrollo integral de las y los trabajadores.
Plan Nacional de Desarrollo	Diario Oficial de la Federación	2013-2018	Determina de manera general las políticas públicas de la APF. Y en ese periodo se destacó que por primera vez se incluyó la perspectiva de género como una de las tres estrategias transversales que deberán aplicarse a la totalidad de las políticas públicas.

Marco Jurídico Internacional

Ahora bien, en el contexto internacional se pueden encontrar los siguientes documentos o declaraciones los cuales sustentan y apoyan la equidad de género:

Tabla 2. Marco Jurídico Internacional

Documento	Origen	Año	Descripción
Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación	Organización de las Naciones Unidas (ONU)	1979	Ratificada por México en 1981, y que en 2006 recomendó a México incrementar la representación de mujeres en la administración pública.

(CEDAW)			
Declaración y plataforma de Acción de Beijing. Declaración política y documentos resultados de Beijing+5	Organización de las Naciones Unidas (ONU)	1995	La cual establece un programa de acción claro relativos a la mujer en el ejercicio del poder y la plena participación en las estructuras de poder.
Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer	Organización de Estados Americanos (OEA)	1994	Establece el derecho de toda mujer al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y a las libertades aplicadas por los instrumentos tanto regionales como internacionales en relación a los derechos humanos.
Consenso de Brasilia	Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)	2010	Apoya la idea de la adopción de sistemas de gestión de igualdad de género que promuevan la no discriminación de las mujeres en el empleo, la conciliación de la vida profesional, privada y familiar, y la prevención y erradicación

De acuerdo con las tablas arriba mencionadas es un poco decepcionante percatarse que todas las legislaciones o documentos que defienden la equidad de género en México están atrasados por casi una década o más en comparación con las legislaciones internacionales.

Tanto en el ámbito nacional como internacional se cuentan con documentos que buscan la igualdad entre hombres y mujeres. Pero en ámbitos internacionales ya contemplan la igualdad en la participación en puestos de poder (Declaración y plataforma de Acción de Beijing. Declaración política y documentos resultados de Beijing+5, 1994). En México también hay

legislaciones para evitar la violencia de género en contra de la mujer (Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 2007).

Por lo que en general se busca la no discriminación por género estableciendo diferentes documentos para garantizar la inclusión de las mujeres en más espacios y la equidad de género.

Brecha salarial

La brecha salarial es la diferencia que se puede notar en las percepciones económicas entre dos personas, en donde a pesar de que ambas realicen el mismo trabajo una de ellas, en este caso, por su género (mujeres), percibe una retribución económica menor a la de su compañero (hombre). Esto entendiéndolo como que la mujer es quien percibe un porcentaje menor a la de un hombre al momento de desarrollar el mismo trabajo, pero por su condición de mujer y por el valor que se le ha dado a su género la percepción salarial es menor a la de un hombre que socialmente es más aceptado. Esto debido a que socialmente aún existen “normas reguladoras” en las cuales la idea de que el hombre genera ingresos y la mujer solamente se dedican a las tareas domésticas y a la reproducción familiar prevalecen. Las mujeres en todo el mundo perciben un 77% del total que se le paga a un hombre y esto en los últimos 20 años solamente se ha visto mejorado en 3 puntos porcentuales, según un informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). También desde la declaración de Beijing sobre los derechos de la mujer que fue firmada en 1995 por 189 gobiernos, la diferencia de las tasas de participación de hombres y mujeres en el mercado de trabajo ha disminuido solo 1%. Hoy en día el 50% de las mujeres del mundo trabajan, en comparación con el 77% de los hombres y comparando con las cifras de 1997 las cifras eran de 52% y 80% respectivamente. (Cruz, 2022)

El crecimiento que México ha tenido en los últimos 30 años, según la OCDE, en el ámbito comercial y como economía emergente se debe a la firma del Acuerdo General sobre Aranceles Aduaneros y Comercio (GATT) y posteriormente al Tratado de Libre Comercio de América del Norte, este crecimiento ha tenido como consecuencia que exista más participación de las mujeres en el ámbito laboral en México. El tema es que desde antes de que se diera este crecimiento ya había desigualdad de género.

Así como bien lo indica Rodríguez (2018) el aumento de mujeres relacionado con la globalización debida a los acuerdos antes citados paso de un 17.6% en 1970 a un 41.8% en la actualidad. Esto evidencia que estando en un país en el que no se ejercía la equidad de género naturalmente no se tenía un sistema preparado para incluir a las mujeres dentro de espacios que en su momento fueron creados para hombres.

Es importante que se defina la brecha salarial la cual se refiere a la diferencia en la remuneración del trabajo por cuestiones de género, entendiendo que, en este caso, los hombres perciben mayor dinero en comparación a lo que recibe una mujer por hacer el mismo trabajo.

De acuerdo con la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (2022), se tiene considerado que la diferencia de ingreso de las mujeres en el mercado laboral pasó del 13.1% en 2018 al 12.2% para el año 2021. También se indica que considerando a la población ocupada asalariada y remunerada, de tiempo completo y con un empleo formal en el rango de edad de 25 a 54 años, durante el cuarto trimestre del 2021 en cuanto a salario por hora las mujeres reportan un ingreso de \$49.40 y los hombres de \$54.10. Se encontró que las mujeres casadas o en unión libre reduce la probabilidad de participar en 15.24% en comparación con quienes tienen otra situación conyugal y si es que además viven con menores de 5 a 12 años, la probabilidad de participación se reduce en un 9.1% y en 4.9% respectivamente.

Todos los datos arriba citados reflejan que a pesar de que se esté avanzando en el aseguramiento de la equidad de género aún hay mucho por hacer y que probablemente se requieren de más mecanismos para el aseguramiento ya que el avance ha sido muy poco en 3 años únicamente se redujo el 0.9% o de una mejor aplicación de los mecanismos que ya existen

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.

Justificación.

El clima laboral es un factor importante en la integración del personal en cualquier tipo de organización. De esta manera se podría relacionar el clima laboral con la equidad de género, si el clima laboral no es el idóneo puede generar inequidad de género.

De acuerdo con las afirmaciones de Ganga (2015) el clima laboral es un elemento especialmente significativo en aquellas organizaciones cuyas estrategias de recursos humanos tienden no solo “a atraer y captar las personas más talentosas, sino que también y de manera prioritaria, a mantener con altos niveles motivacionales el talento que se ha contratado”, porque es esencial que realicen sus funciones con un alto nivel de compromiso, como es necesario en la mayoría de las organizaciones.

Tomando en cuenta las afirmaciones mencionadas con anterioridad, ya que se requiere que las actividades de los colaboradores se desarrollen de manera eficiente y eficaz es importante que se pueda tener un clima laboral idóneo, por lo cual cualquier persona debería sentirse valorado de la misma manera que todos los demás.

Objetivo.

Analizar las repercusiones de vivir o haber vivido discriminación por género en el ambiente laboral en mujeres

Objetivos específicos:

- Determinar si las mujeres que han vivido de este tipo de discriminación tuvieron repercusiones emocionales.
- Determinar si las mujeres que han vivido este tipo de discriminación tuvieron repercusiones laborales.

ANÁLISIS DE CASOS.

Método

El instrumento a usar para poder realizar el presente trabajo se realizaron entrevistas semi-estructuradas.

La entrevista como instrumento de investigación es en esencia un encuentro entre dos personas en la cual se busca obtener información de forma oral y personalizada.

Existen diferentes tipos de entrevistas, las cuales son: estructurada, semiestructurada y no estructurada. Para el presente trabajo se utilizó la entrevista semi-estructurada, ya que este tipo de entrevista requiere de una planificación y de la elaboración de un guion para que se pudiera determinar la información que se requería obtener, pero se necesitaba también que el entrevistador pudiera intervenir y dar acotaciones a lo que el entrevistado respondía, pero también es porque para la información que se requiere obtener de las entrevistadas se necesita que detallen el tema. (Torrecilla, 2006)

Participantes

Todas son mujeres las cuales detectaron algún tipo de discriminación debida a su género.

1. Angeles 27 años, pasante de enfermería, soltera, actualmente se encuentra desempleada debido a que por temas de pandemia su proceso de titulación se ha visto retrasado. Tiene tres años que terminó su pasantía en uno de los hospitales de especialidad más importantes de Latinoamérica. Reside en la Ciudad de México, vive con sus papás.
2. Berenice 36 años, licenciada en comunicación, casada, actualmente solo se dedica a labores del hogar cuidando a sus dos hijas de tiempo completo y a la administración de su casa. Tiene aproximadamente 3 años que dejó de trabajar en una empresa. Reside en el Estado de México con su esposo e hijas.
3. Samantha 32 años, licenciada en contabilidad, soltera, actualmente trabaja en una empresa en el área de contabilidad/ finanzas. Antes de ese trabajo estuvo desempleada casi 6 meses. Actualmente vive en Guadalajara con un compañero de departamento.

4. Xochitl, 40 años, licenciada en contabilidad, soltera, actualmente trabaja en el área de contabilidad en una empresa farmacéutica y lleva años trabajando en esta empresa. Reside en la Ciudad de México y vive con una compañera de departamento.

Procedimiento

Las entrevistas, fueron entrevistas semi-estructuradas, y se realizaron en un lugar controlado, debido a las restricciones sanitarias que se vivían en ese momento las entrevistas se realizaron de manera remota a través de la plataforma Zoom y se les avisó a las participantes que se iba a grabar la voz de las entrevistas. También se les hizo llegar un consentimiento informado el cual indicaba el uso de las entrevistas y de la información lo cual únicamente era para uso académico y que el uso de la información iba a ser confidencial.

Para poder realizar el análisis de los datos obtenidos en las entrevistas se realizará bajo la Teoría Fundamentada debido a la naturaleza de las entrevistas ya que el análisis será cualitativo.

A grandes rasgos la Teoría Fundamentada es un método de investigación para el tipo cualitativo debido a que esta teoría se origina a partir de los datos por lo cual se puede parecer más a la realidad y por esto aumenta la posibilidad de generar conocimientos que sean capaces de suministrar una guía significativa para la acción. También se puede entender y de acuerdo a Glaser (2000) la teoría fundamentada es apta específicamente para fenómenos relacionados con la conducta humana dentro de un determinado campo de estudio y es una metodología adecuada para determinar el conocimiento de un fenómeno social en particular por contar con el significado que surge desde los datos, pero no desde los datos en sí mismo. Considerando lo anterior y tomando en cuenta la naturaleza del tipo de investigación realizada en el presente trabajo debido a que a través de la entrevista a mujeres que han sufrido de discriminación se recolectaron datos que servirán por si solos como sustento a la investigación. (Prato, 2011)

El objetivo principal de esta investigación es encontrar si la discriminación a las mujeres debido a su género ha tenido algún tipo de repercusión tanto emocional como laboral.

Tabla 3. Entrevista.

	No.	Pregunta
Parte 1. Presentación/Introducción	1	¿Cómo te podemos llamar?
	2	¿Cuántos años tienes?
	3	¿Cuál fue tu último grado de estudio?
	4	¿Actualmente trabajas en alguna empresa? De no ser así, hace cuanto dejaste de trabajar y ¿por qué?
	5	¿Hace cuánto tiempo estás en tu trabajo actual?
	6	¿Por qué decidiste cambiarte de tu antiguo trabajo?
Parte 2. Desarrollo de la problemática	7	De acuerdo a lo que platicamos antes de realizar esta entrevista y a lo que brevemente me contaste, entiendo que has sufrido de discriminación debido a tu género o bien te han hecho sentir “menos” únicamente por ser mujer. ¿De qué manera se dio esta situación o cómo fue que sucedió me puedes contar más sobre esto?
	8	Si la respuesta es positiva, ¿Por qué te sentiste de esta manera o cuáles fueron las “señales” que te hicieron ver que esto era simplemente por tu condición de género?
	9	¿Puedes describir o darme más detalles de la situación?
	10	¿En algún otro de tus trabajos te has sentido de esa manera? De ser así puedes decirme ¿por qué y puedes describir la situación?
	11	¿Cuál fue tu reacción?
	12	Después de vivir esa situación, ¿qué hiciste?
	13	Después de lo que hiciste, ¿te sentiste más segura o, que se lograste algún tipo de justicia?
	14	¿Qué le paso a la persona que tuvo ese acto de discriminación hacia ti?
	15	¿Crees que hablar de la situación que viviste te ayudó de alguna manera?
	16	¿De qué manera crees que te ayudo?

Parte 3. Manejo emocional y conclusión de la problemática.	17	¿Crees que si fueras hombre esta situación te hubiera pasado?
	18	(En caso de que la pregunta pasada sea negativa) ¿Por qué crees que a un hombre no le hubiera sucedido lo mismo que a ti?
	19	¿Después de esa situación ha habido alguna otra situación parecida en algún otro lugar de trabajo?
	20	¿De dónde crees que viene la raíz de este tipo de problemáticas?
	21	¿Qué crees que se necesita cambiar para que ya no se den esas situaciones?
	22	Si tuvieras en frente a esa persona o alguna otra que haya ejercido discriminación por genero ¿Qué le dirías para que cambiara su actitud
	23	¿Qué le dirías a otras mujeres que hayan pasado por situaciones de discriminación?

RESULTADOS

En la Tabla 3, se presentó un resumen de las preguntas realizadas durante la entrevista y en seguida en la Tabla 4, se podrán observar las respuestas de cada una de las personas entrevistadas. Y posteriormente se realizará el análisis pertinente de cada una de las entrevistas, así como el análisis en conjunto.

Tabla 4. Resumen entrevistas.

	No. De Pregunta	Resumen de Respuestas			
Parte 1. Presentación/Introducción	1	Angeles	Bere	Samantha	Xochitl
	2	27 años	36 años	32 años	40 años
	3	Licenciatura	Licenciatura	Licenciatura	Licenciatura
	4	No, hace 3 años, porque terminó el periodo ahí.	No, hace 3 años aproximadamente	Si	Si
	5	No aplica	No aplica	Hace 4 meses	8 años
	6	Por termino de periodo ahí y ambiente pesado	No decidió irse, la "corrieron"	La empujaron a tomar esa decisión, porque no quería irse	La empresa anterior en la que estaba la absorbió la actual
Parte 2. Desarrollo de la problemática	7	Por el trato diferente en parte por ser mujer y además por su orientación sexual	Principalmente porque inmediatamente después de que sus jefes se dieron cuenta de que estaba embarazada todas las oportunidades que se habían presentado para ella de repente ya no eran posibles.	Su jefe siempre tenía que validar su trabajo con otros hombres, aunque estos hombres ni siquiera tuvieran que ver en su proceso. Y a veces si otro hombre daba la misma idea que ella a ellos si les hacía caso, pero a ella no.	Teniendo acceso a las nóminas pudo percatarse de que sus compañeros hombres ganaban más que ella haciendo el mismo trabajo.

8	En el ambiente de la salud existe la discriminación por género porque a las mujeres no se les demuestra el mismo respeto que a los hombres	Se dio en el último trabajo, y por el hecho del embarazo fue evidente que la discriminación fue por género	Era recurrente que su jefe le solicitara información y de frente decía que no le creía y que le preguntaría a otras personas que no tenían nada que ver con su área	Lo percibió en el sueldo porque al final hacia el mismo trabajo y en el incremento hubo una variación y también se dio cuenta que hombres que hacen menos trabajo estaban percibiendo más sueldo.
9	En el momento en que supieron que era lesbiana empezaron a darle más trabajo y en todas las áreas fue boletinada.	Tenía trabajo como freelance, y le propusieron trabajar de tiempo completo no había presupuesto por lo que entraría como outsourcing y debían pasar 6 meses para que se pudiera tramitar la planta, cuando se cumplieron los 5 meses resultó embarazada y poco después le avisaron que no se había abierto el presupuesto para su vacante siempre haciéndole la aclaración de una manera un tanto exagerada que "no la despedían por estar embarazada".	En general las situaciones eran las mismas, falta de reconocimiento de su trabajo y el jefe seguía validando su trabajo con personas fuera de ese expertise y haciendo comentarios haciendo menos las capacidades intelectuales de las mujeres.	El jefe hacía comentarios machistas.

10	No, fue el primer trabajo	Si, ya que como periodista de repente para obtener una entrevista se necesita la fuerza física y los hombres se aprovechan de eso y a veces hasta existen faltas de respeto.	No, no le había pasado	No
11	Frustración y enojo	Frustración y enojo	Desvalorizada y humillada	Enojada e inconforme
12	No se pudo hacer mucho, ya había acabado el servicio social	Pedir la indemnización correspondiente después de todo un proceso bastante complicado para que se diera de la manera correcta	Buscaba maneras de validar su información con otros Gerentes para que cuando llegara con su jefe fuera más fácil que aceptara su información	Externo el desacuerdo en juntas
13	No, no se pudo hacer mucho	Más o menos porque si obtuvo su indemnización, pero no recibió el apoyo que ella esperaba	Se sintió más aliviada. Y cuando ya se iba su jefe se dio cuenta de todo lo que hacía y le pidió que se quedará.	Se sintió más segura porque después de un tiempo que se fue un compañero la promovieron
14	Nada, no les pasó nada	Nada, de hecho, ya no le contestaron llamadas	Nada, de hecho, lo promovieron a un mejor puesto	No, no le paso nada
15	No, porque no se sintió apoyada de ninguna manera	Le ayudó para que la liquidaran de la manera más correcta, porque se asesoró con las personas	Si	No está segura de que ayude pero si saber que más bien debes esforzarte más.

Parte 3. Manejo emocional y conclusión de la problemática.			correctas para que las cosas sucedieran de esa manera.		
	16	No le ayudo de nada	Le ayudo para la indemnización	Le ayudó a darle certeza de que su trabajo estaba bien hecho	Me ayudó en que me di cuenta y que finalmente obtuvo su promoción.
	17	No	No	No, o por lo menos hubiera sido menos la insistencia de que hacía las cosas mal	No
	18	Porque solamente por ser hombre los respetan más	Por obvias razones a los hombres no los discriminan por embarazo	Porque su jefe veía a los hombres como personas más centradas y capaces. Aunque los hombres que estaban a su cargo fueran malos	Porque sienten que el hombre puede llegar a tener más compromiso que una mujer
	19	En el trabajo no, pero en la escuela si, tuvo profesores que también la discriminaron.	En el ámbito laboral no, nada igual.	No	No
	20	De la educación en casa	Cultural	Educación	De la sociedad
	21	Legislando	Educación de los hijos desde casa.	Cambiar el pensamiento de las personas y romper con el machismo que se tiene arraigado	La educación
	22	Le hizo daño y la lastimo y que ojala nunca se	Ojalá les pase lo mismo porque desafortunadame	Tardó mucho en reconocer su trabajo y que	¿Por qué la discriminaron? y si estuvieran en

		encuentre una situación donde le hagan sentir de esa manera	nte mucha gente no entiende hasta que les pasa.	todos merecen la misma oportunidad de ser escuchados y que tomara en cuenta que lo que le hizo le podía pasar a su hija	ese lugar harían lo mismo
	23	No es el fin del mundo y que el problema está en la persona que te discrimina y no en ti.	Es muy difícil pero tampoco es el fin del mundo, todo pasa y son etapas	No se pongan tristes que siempre encontrarán un lugar en el que sí se sientan valoradas	Depende del grado de discriminación o hasta violencia denunciar o en su caso poner limites

De manera general la entrevista está estructurada de tal manera que se pueda obtener información que nos indique las razones por las cuales estas cuatro mujeres se sintieron discriminadas y como esto las hizo sentir. Ya que de acuerdo a la investigación documental presentada en el presente trabajo el mal trato laboral genera estrés y desmotiva el desempeño de las personas.

Como bien se puede observar en la Tabla 3 las primeras seis preguntas son para iniciar la conversación y obtener información inicial de la persona entrevistada a partir de la pregunta 7 se empieza a profundizar en la situación que cada una de ellas vivió para finalizar con el relato en la pregunta 14 a partir de la pregunta 15 se busca obtener la información necesaria para poder conocer cómo se sintió la persona entrevistada al vivir esta situación y que pudo hacer para manejar la situación. Para que finalmente pueda terminar con una pregunta en la cual se plantea una situación hipotética en la cual podría confrontar a la persona que incurrió en discriminación con ella y hacer una reflexión de cómo pudo o en algunos del caso sí pudo manejar y hacer ese cierre.

Ahora bien, para poder profundizar el análisis es importante iniciar con un análisis particular para poder finalizar con uno general, y de acuerdo con la segmentación planteada en el enunciado anterior podemos decir que la entrevista queda segmentada como: Parte 1. Presentación/Introducción; Parte 2. Desarrollo de la problemática y Parte 3. Manejo emocional, y conclusión de la problemática. De esta manera utilizando la parte 2 y 3 de cada

entrevista se llevará el análisis individual para poder pasar al análisis grupal y finalmente obtener conclusiones. Para cada uno de los casos se hizo un análisis a través de un recuadro en el cual se plasman de manera resumida el contexto de la situación, las condiciones que intervinieron y las consecuencias.

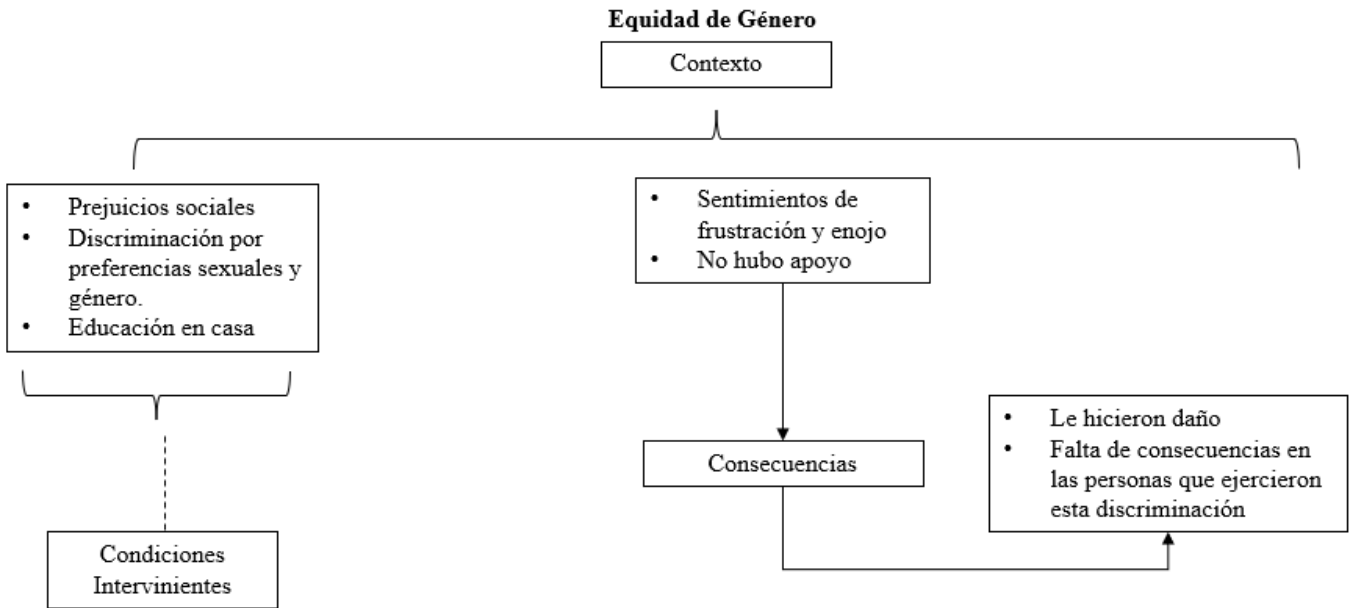
Análisis individual

1. En el caso de Ángeles, la entrevistada número 1, a grandes rasgos la manera en cómo ella fue discriminada por cuestiones de género y además de orientación sexual que la coloca en una posición más vulnerable, las “señales” que la llevaron a percatarse de la discriminación que estaba sufriendo fue el trato diferente que sus superiores le daban a comparación del trato que le daban a sus compañeros hombres (tanto médicos como enfermeros) y también de manera directa en los comentarios que sus superiores le hacían. Los sentimientos que sitio fue de frustración y enojo ya que encontrándose en un nivel jerárquico menor la ponía en desventaja porque las personas con las que podía contar para que la apoyaran eran las mismas que estaban ejerciendo dicha discriminación. Atribuye que estas situaciones se dan debido a la educación que reciben las personas que ejercen discriminación y que la manera más correcta de poder erradicar este tipo de conductas es legislando y generando leyes las cuales protejan, en este caso, a las mujeres de este tipo de trato, ya que el esperar a que las nuevas generaciones eduquen a infantes más consientes significaría tener que esperar a que estas personas crezcan para ver un cambio. Además, indica que este tipo de situaciones no le pasarían si fuera hombre, no solamente como creencia propia sino porque lo vivió y pudo ser testigo de ello. Finalmente Ángeles no pudo hacer nada porque afortunada o desafortunadamente su periodo trabajando en esa institución término y como bien lo mencione por el nivel jerárquico en el cual se encontraba no estaba en posición de poder decir algo porque su titulación y su permanencia en esas prácticas profesionales se podrían ver comprometidas si es que llevaba esta inconformidad a niveles más arriba, lo único que le quedó fue aceptar la situación muy a su pesar y concluir con una actitud un más positiva liberando el enojo y frustración. Así como se puede observar en la Figura 1, los prejuicios sociales, la discriminación por su orientación sexual de cierta manera causaron sentimientos de frustración y enojo y además no sintió ningún apoyo, por parte de ninguno de sus

superiores lo cual ocasiono que le hayan hecho daño emocional y que ninguna de esas personas tuviera una consecuencia real.

Figura 1. Entrevistada 1. Angeles.

Entrevistada 1. Angeles

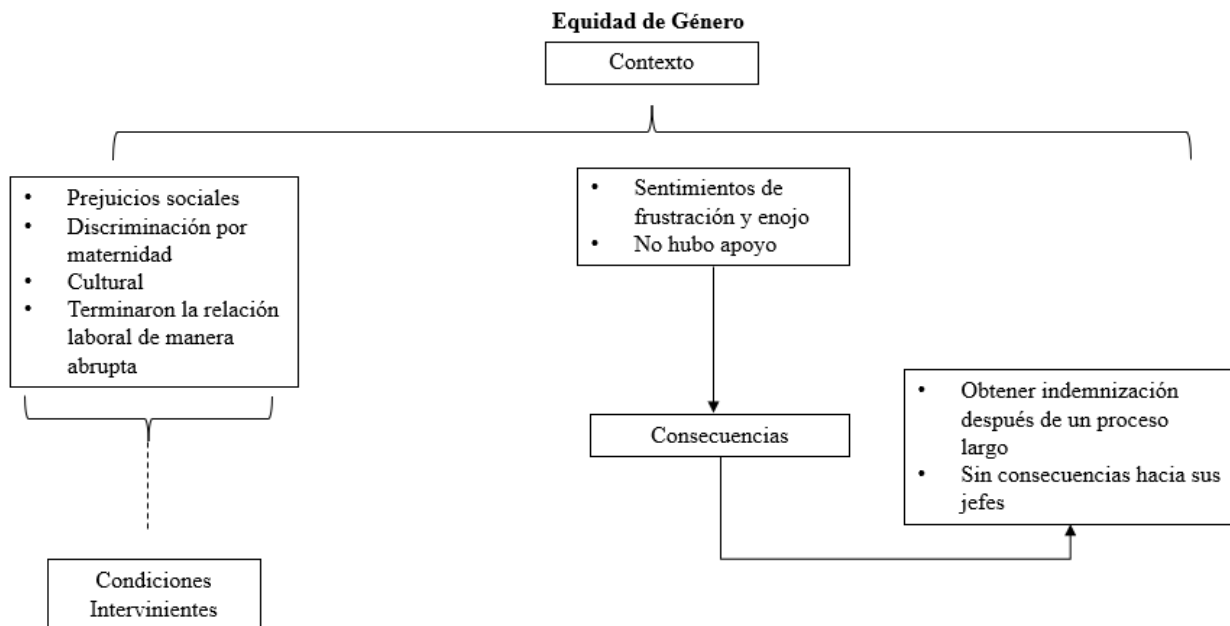


2. Berenice, la entrevistada número 2, en resumen tuvo que dejar su trabajo porque estaba embarazada, a pesar de que sus superiores todo el tiempo le aclararon que no era por ese tema, la situación que vivió y cómo se fue dando la situación deja muy claro que fue por el embarazo, el trato que recibió y cómo tuvo que hacer todo un proceso largo para obtener su liquidación fue un tema que evidencia la falta de empatía hacia una mujer que se encuentra embarazada. Berenice tuvo sentimientos de frustración y enojo debido a todo lo que tuvo que vivir y cómo después de haberse esforzado tanto en ese trabajo ninguno de sus esfuerzos habían valido la pena ya que en el momento que ella más necesito de la empresa, la empresa no la apoyo ni la respaldo. Comenta que evidentemente este tipo de situaciones no le ocurrirían a un hombre, por obvias razones. Finalmente, lo único que pudo hacer fue seguir el proceso administrativo que la empresa le marcó para poder obtener la indemnización correspondiente a su despido y las personas que ejercieron esa discriminación no sufrieron ninguna consecuencia, siguen trabajando en la empresa. Entiende que estas

problemáticas son culturales y considera que la manera adecuada de que esto deje de suceder es educando a las nuevas generaciones siendo más empáticos y conscientes también la reflexión final fue que quizá la manera en que esas personas que le hicieron daño entiendan es que vivan una situación similar para que entiendan lo que hicieron y cómo la afectaron. Y comenta a las demás mujeres que no es el fin del mundo que eventualmente terminará y ya no se sentirán así. Como bien se puede ver en la Figura 2, las condiciones que intervinieron fueron de igual manera los prejuicios sociales y además específicamente discriminación por estar embarazada, temas culturales de como se percibe el desempeño de una mujer en el trabajo y por eso decidieron tomar la relación laboral de manera abrupta, lo cual ocasiono que Berenice se sienta frustrada y enojada porque no fue apoyada para que le dieran la promoción, finalmente la indemnizaron pro sus jefes no tuvieron consecuencias.

Figura 2. Entrevistada 2. Berenice

Entrevistada 2. Berenice

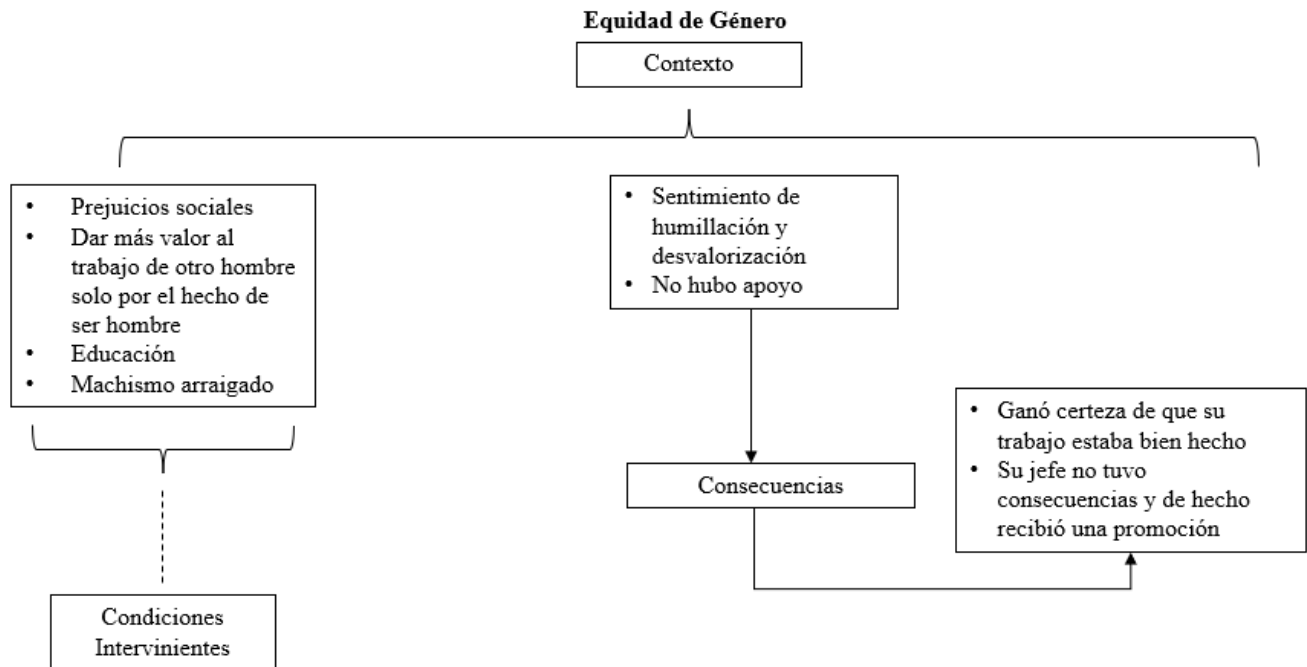


3. Samantha, entrevistada número 3, la situación que ella vivió fue en el trabajo anterior al actual, tenía un jefe (Director) el cual siempre cuestionaba la información que ella le daba y su jefe para validar esta información recurría a Gerente que no tenían los

conocimientos requeridos para validar esa información, si es que a Samantha se le ocurrían ideas para poder llevar de mejor manera sus tareas y las externaba a su jefe frecuentemente él las descartaba y después si alguno de los otros Gerentes o Directores le daban la misma idea que Samantha ya había planteado a ellos si les hacía caso, todas estas actitudes y comentarios machistas que tenía su jefe le dejaron ver que la desconfianza que le tenía su jefe no era por sus capacidades intelectuales si no por el hecho de ser mujer y estos pensamientos se reafirmaron cuando la despidió y estuvo entrenando a la nueva persona que iba a quedar en su lugar, su jefe se percató de todo el trabajo y conocimientos que tenía y le pidió que se quedara. en todo el tiempo que estuvo viviendo esta situación ella se sintió desvalorizada y humillada constantemente, aunque después de que su jefe le pidió que se quedara, sintió un poco de validación. Hablar de la situación con compañeros u otras personas le ayudó a saber que ella no estaba mal y nuevamente encontró validación. La persona que la discriminó no sufrió de ninguna consecuencia, de hecho, lo promovieron a un mejor puesto. Una de las soluciones que encuentra para terminar con este tipo de situaciones es cambiar el pensamiento machista que se tiene de manera general en la sociedad. Le hubiera gustado decirle a esta persona que espera que nunca una mujer en su familia sufra de este tipo de trato y que fue muy lamentable que se diera cuenta de sus capacidades tan tarde. Finalmente indica que no se pongan tristes, eventualmente encontrarán un lugar de trabajo en donde sí se sientan valoradas. En la Figura 3, se pueden observar las condiciones que intervinieron y que dieron lugar a la situación que vivió Samantha fueron los prejuicios sociales, el darle más valor al trabajo de un hombre solo por el hecho de ser hombre, la educación de las personas y las conductas machistas arraigadas, lo cual ocasiono que se sintiera humillada y desvalorizada y no hubo apoyo por parte de su jefe, las consecuencias de que haya podido externar sus sentimientos fue que le dio certeza saber que hacia su trabajo bien aunque su jefe no tuvo ninguna consecuencia y de hecho hasta recibió una promoción

Figura 3. Entrevistada 3. Samantha

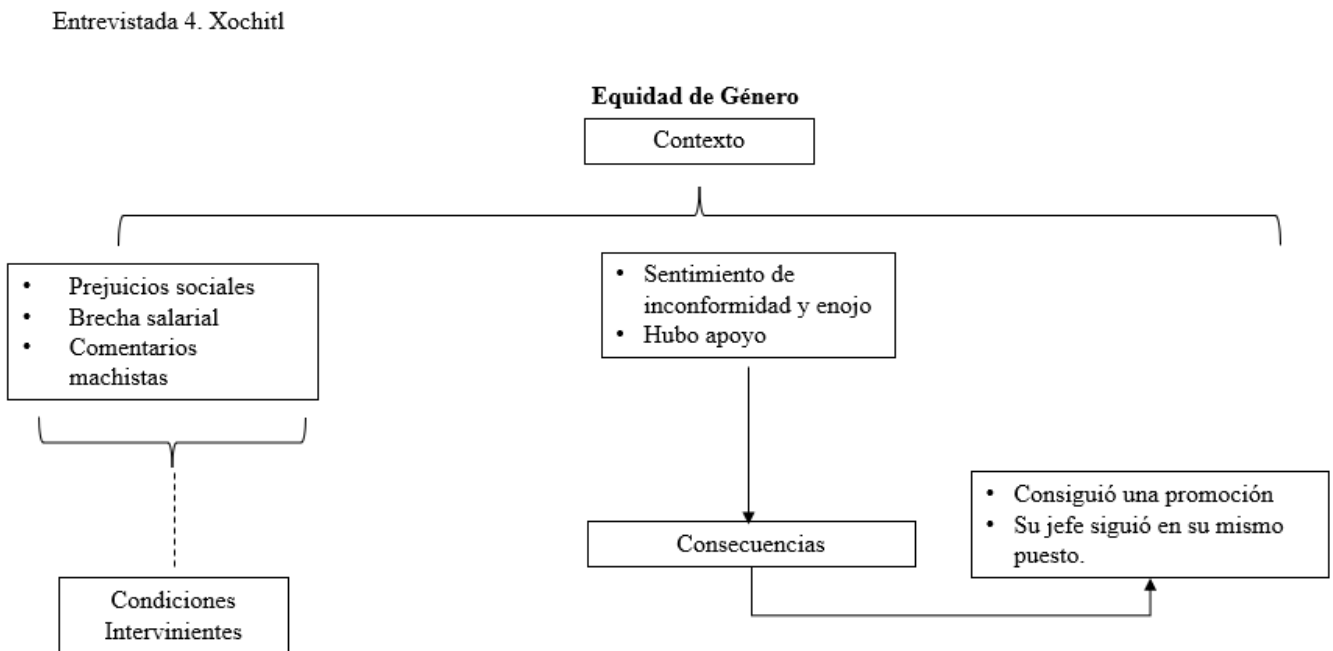
Entrevistada 3. Samantha



4. Finalmente para Xóchitl, la entrevistada número 4, su situación se dio cuando ella por trabajar en una área en la cual tiene acceso a los salarios de sus compañeros se percató de que varios compañeros hombres, perciben más sueldo que ella y ella realizaba las mismas actividades o en algunos de los casos si ella tenía más responsabilidades y ella percibió menor cantidad de dinero en concepto de sueldo, se pudo percatar que esta situación era debido a su género porque la diferencia de sueldos era muy marcado y también en muchas ocasiones su jefe tenía comentarios machistas como “las mujeres deben de quedarse en casa”. Siguió en el trabajo, pero en juntas decidió externar su descontento porque no le parecía justa la situación y la hacía sentir enojada y evidentemente no estaba conforme con la situación. ya que pudo externar lo que sentía estuvo un poco más tranquila a pesar de que su jefe le decía que no se comparará. A su jefe no le sucedió nada, pero por fortuna un tiempo después alguno de los compañeros se fue y a ella le ofrecieron el puesto con un aumento de sueldo. Tiene claro que este tipo de situaciones no les ocurren a los hombres porque piensa que tienen un sentido mayor de responsabilidad ya que por su condición, no dejan “botado” el trabajo, pero igual no entiende porque a un hombre le pagan más por una

actividad que de igual manera hace una mujer. No ha experimentado más situaciones parecidas. tiene claro que para cambiar este tipo de situaciones se debe cambiar la educación. Finalmente, lo que le gustaría decirle a la persona que realizó este tipo de discriminación es preguntarle porque lo hace y si se encontrara en una situación similar lo seguiría haciendo, termina reflexionando que dependiendo del grado de violencia denuncien y si no es motivo de denuncia simplemente poner límites. Revisando la figura 4, las condiciones que intervinieron para que sucediera esta situación fueron nuevamente los prejuicios sociales, la brecha salarial y conductas machistas lo cual la hizo sentir inconforme y enojada, a pesar de eso hubo apoyo y finalmente consiguió la promoción y su jefe siguió en su puesto aunque haya demorado en dar la promoción y aunque tenía actitudes machistas.

Figura 4. Entrevistada 4. Xochitl



Análisis General.

Cada una de las entrevistadas desafortunadamente sufrieron de discriminación debido a su género, en todos los casos la discriminación fue ejercida por un puesto de mando. A pesar de ser historias diferentes, todas supieron que la discriminación era por ser mujer debido a que las señales eran claras y en uno de los casos fue obvio, un hombre no puede ser discriminado por estar embarazado, los relatos contados indican como se dieron cuenta porque hacían comentarios machistas o el trato hacia los compañeros hombres se era notoriamente más respetuoso o a los hombres se les consideraba más aunque ellos no tuvieran el conocimiento, sino simplemente por el hecho de ser hombres.

En general todas las mujeres se sintieron enojadas o frustradas, por la situación que estaban viviendo ya que evidentemente no estaba en sus manos que la situación fuera diferente. De los tres casos (el caso de Xóchitl) solo uno tuvo un desenlace un poco más favorecedor ya que eventualmente después de exponer su inconformidad con la brecha salarial de la cual se había dado cuenta, obtuvo una promoción, aunque deja ver que esta promoción solo se dio hasta que uno de los compañeros que ganaba más se fue. Mientras que los otros tres casos no tuvieron como tal una solución completamente satisfactoria, a pesar de que a Bere (la mujer del caso número 2) le dieron su liquidación, evidentemente ese no era el apoyo que ella estaba buscando, ella esperaba una promoción y esta promoción no se pudo dar porque estaba embarazada.

Es lamentable observar que en el caso 3 y 4 las personas específicamente que estaban ejerciendo este tipo de violencia laboral eran hombres, y que su sesgo era simplemente el hecho de que las entrevistadas eran mujeres, no había mayor fundamento a su rechazo. Mientras que en los otros dos casos la discriminación, aún más lamentable, también venía de mujeres, ya que la persona a cargo de Berenice era una mujer y ella no la apoyó de ninguna manera con sus superiores para que le apoyaran más en el embarazo. Y en el caso de Ángeles, las demás jefas enfermeras eran quienes le decían que mejor no dijera nada que se quedara callada o hasta la hacían menos, claro que aquí tenía la otra desventaja de su orientación sexual.

Uno de los datos que se repitió en todas las entrevistas es que a ninguna de las personas que hicieron estos actos de discriminación les pasó nada, todos siguieron trabajando ahí y la

persona que discriminó en el caso número tres, de hecho, hasta fue promovido. No hubo consecuencias para esas personas, pero las entrevistadas si tuvieron que soportar la situación y hasta callarse para ya no tener más problemas.

Todas coincidieron que el trasfondo de estos problemas es la educación y que la solución es cambiar la manera en cómo educan. Solamente una comentó que legislar era una solución inmediata y otra más decía que se cambiara la manera de pensar que puede traducirse como educación. Es muy interesante lo que Ángeles comento, dijo que entendía que la educación era la solución pero que educar a las nuevas generaciones implicaba entonces que esperáramos a que estas nuevas generaciones crecieran y entonces se vería el cambio, que por eso era importante legislar para que así por lo menos pensarán dos veces en hacer este tipo de discriminación.

En el caso de lo que pudieran decirles a las personas que ejercieron este tipo de violencia laboral todas tuvieron ideas y aproximaciones diferentes, pero el trasfondo es el mismo, no entienden por qué sucedió y les gustaría que las personas reflexionaran sobre ello y tomaran más conciencia.

La actitud final era que no era el fin del mundo o pensamientos positivos en los cuales buscaban no engancharse en la situación que habían vivido y que eventualmente las cosas pasarían y encontraron mejores oportunidades, de hecho, una comentaba que si se podía y estaban en las posibilidades de hacerlo que pudieran límites y si ya era algo más grave denunciar.

CONCLUSIONES

La equidad de género en México aún no es un hecho y como bien se pudo revisar documentalmente y lo que Uribe (2018) indicó que la equidad de género es un conjunto de situaciones legales, sociales y culturales en donde el sexo y/o género determina los diferentes derechos determinados a los y a las mujeres los cuales como bien se pudo comprobar las mujeres tienen un acceso a dichos derechos de manera desigual, y siguen existiendo estas desigualdades entre las mujeres simplemente por el hecho de ser mujeres.

El clima laboral forma parte muy importante del desarrollo humano en las organizaciones, ya que el individuo que se desenvuelve en un clima laboral en el cual se siente cómodo y apoyado tendrá mejores resultados y su trabajo será óptimo y además se sentirá motivado, sin embargo, si el clima laboral es malo y el trabajador se siente desmotivado el desempeño se verá afectado y tendrá resultados poco satisfactorios. La falta de equidad de género en el trabajo se ve reflejado en el trato que le dan los superiores a las mujeres en contraparte a como tratan a los hombres, lo cual genera un clima laboral negativo que evita que la mujer que se encuentra en la dinámica de falta de equidad (o en casos hasta violencia laboral) se siente desmotivada y esto afecte su desempeño. Por lo tanto, así como lo indican Katz y Kahn (1990) el clima laboral es el resultado de diferentes factores dentro de la organización por lo que, evidentemente es necesario un buen ambiente en el trabajo. La falta de equidad o discriminación por género se visualiza desde diferentes ámbitos laborales ejerciendo esta diferencia entre el hombre y la mujer desde niveles jerárquicos más altos que van permeando a los niveles inferiores y dejan ver que este tipo de actitudes son correctas y promueven que los demás colaboradores sigan esos patrones de conducta, se puede entonces confirmar que de acuerdo a lo que indica Meza (2018) la participación de las mujeres en el mercado laboral ha arrastrado problemas de discriminación en cuanto al acceso a las condiciones, retribución y a la permanencia, desencadenando una situación de inequidad entre hombres y mujeres. Este tipo de diferenciaciones o castigos son más notorios cuando se trata de promociones a los cargos directivos. Debido a que quien comienza la opresión o diferenciación es regularmente el jefe o una figura de autoridad, la mujer se encuentra en desventaja ya que al momento de querer hacer algo o querer externar el desacuerdo se encuentra con que la persona con la cual puede acudir por ayuda es quien ejerce este tipo de violencia hacia ella o se encuentra con las demás autoridades no hacen ningún tipo de cambio o acción por lealtad

a la persona que ejerce violencia o simplemente porque quien ejerce la violencia es vista como figura de autoridad y esto les da la credibilidad de que las actitudes que tienen son correctas.

A pesar de que existen leyes que respaldan y rechazan la discriminación como: la Ley Federal para prevenir y eliminar la discriminación, Ley General para la igualdad entre Hombres y Mujeres, entre otras que buscan la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, siguen existiendo estas conductas ya que las empresas han encontrado la manera de protegerse y enmascarar el problema y también que los mecanismos que aseguran que estas leyes sean aplicadas de manera correcta no están recibiendo la difusión correspondiente para que las mujeres se acerquen a estas instituciones u organizaciones que se encargan de hacer cumplir estas leyes. También la confianza y seguridad que pueda dar el gobierno influye enormemente en porque las mujeres que sufren de discriminación no denuncian.

Una manera correcta de poder eliminar estas conductas es generando conciencia de la situación actual, que a pesar de que se haya avanzado, no es suficiente, porque de acuerdo a las estadísticas en México y de acuerdo a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (2022), las mujeres reportan un ingreso de \$49.40 y los hombres de \$54.10, lo cual refleja de manera tangible la diferencia entre salarios y la brecha salarial. Además de generar conciencia de la situación, la educación de las nuevas generaciones permitirá que en el futuro se generen espacios seguros e igualitarios. Pero para una solución inmediata es necesario seguir legislando y fortalecer los mecanismos existentes para que se aseguren de que la ley se cumpla a cabalidad, la difusión de estos mecanismos, legislaciones para regular de alguna manera el ambiente laboral en las instituciones de gobierno y en las privadas para poder asegurar un ambiente laboral idóneo, generar mejores oportunidades de trabajo y condiciones de trabajo que promuevan climas laborales positivos, más inclusión y visibilizarían de mujeres en mandos públicos. Se sabe que la situación es un hecho cultural que lleva siglos perpetuándose y que el cambio no es algo que se verá de manera inmediata, pero con ayuda de las legislaciones y mecanismos correspondientes el avance en temas de discriminación y equidad de género podría avanzar de mejor manera sin la necesidad de tener que esperar a que las nuevas generaciones crezcan para que se pueda ver un cambio significativo. Debido a que hace falta el fortalecimiento de las leyes y los mecanismos que aseguran la equidad de género las personas que perpetúan este tipo de violencia quedan impunes y siguen en el

trabajo como si lo que hubieran hecho no tuviera consecuencias, lo cual es lamentable ya que para ellos no existen consecuencias, pero para las mujeres a las cuales ejercen este tipo de opresión si les afecta, mental, emocionalmente y a veces hasta repercute en su salud. La brecha salarial es un hecho y en el transcurso de los años el porcentaje de diferencia entre el trabajo que realiza una mujer con el mismo trabajo que realiza un hombre ha disminuido pero inicialmente no debería existir y entonces las estadísticas mundiales mencionadas en el trabajo de Cruz (2022) en donde se indica que las mujeres en todo el mundo perciben un 77% del total que se le paga a un hombre y esto en los últimos 20 años solamente se ha visto mejorado en 3 puntos porcentuales, según un informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se confirma con las encuestas realizadas.

En general la actitud de las mujeres después de sufrir discriminación en el lugar de trabajo es positivo, deciden seguir esforzándose, son resilientes y generan resistencia. Siguen buscando espacios en los cuales se puedan sentir valoradas y más cómodas. No consideran que sea lo último que puedan experimentar que seguramente vendrán trabajos en los cuales aprecian sus capacidades y que su condición de ser mujer no sea un impedimento para que le den valor a su trabajo e ideas.

Sería importante que para asegurar la inclusión de las mujeres en los lugares de trabajo tuvieran protocolos en los cuales puedan externar las situaciones a las cuales se enfrentan, ya que no en todos los centros de trabajo existen mecanismos a través de los cuales las mujeres que son discriminadas y/o violentadas puedan denunciar este tipo de conductas. Los protocolos pueden ser conformados por pláticas mensuales o talleres de sensibilización sobre lo que es la discriminación por género y como y a través de quienes puede hacer llegar sus denuncias sin miedo a tener repercusiones negativas y sentirse seguras después de externar este tipo de problemáticas.

Queda mucho por hacer para asegurar la equidad de género dentro del ambiente laboral, faltan organismos o en su caso el fortalecimiento de los que ya existen, así como enfoques más equitativos y empáticos en la educación de las generaciones venideras en los cuales direccionen los esfuerzos a un punto en el cual las mujeres tengan los mismos espacios de crecimiento laboral que los hombres. Pero el hecho de que año con año, la brecha salarial disminuye un poco, que ya haya más mujeres en puestos de mando y se están teniendo más accesos a oportunidades laborales que antes no existían son avances que se han logrado a

través de los años y con las legislaciones y cambio de pensamiento. Ninguna mujer debería tener miedo de perder su trabajo, por estar embarazada, porque duden de sus capacidades intelectuales, o por el simple hecho de ser mujer.

Referencias:

- Arciniega, A. J. B. (2021). *Clima organizacional y equidad de género en la administración pública. El caso del Instituto Mexicano del Seguro Social*. [Tesis para optar por el grado de Maestro en Administración de Organizaciones, UNAM]. Repositorio digital de la UNAM: <http://132.248.9.195/ptd2021/abril/0810820/Index.html>
- Cabrita, J., Vanderleyden, J., Biletta, I., & Gerstenberger, B (2015). *Working conditions. Gender equality at work. European Foundation for the Improvement of Living Working Conditions*. DOI: 10.2806/934654
- Chiavenato, I (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. Editorial: Mc Graw Hill. México. Capítulo 2.
- Comisión Nacional de los Salarios Mínimos. (2022). Boletín No. 04/2022, comunicado. Gobierno de México. Recuperado de: <https://www.gob.mx/conasami/prensa/la-brecha-salarial-de-genero-en-el-empleo-formal-ha-disminuido-de-2018-a-2021>
- Cruz, A. K., & Zavala, D. A. (2022). El modelo Mincer y la brecha salarial por género en México. *DICERE*, (1), 86-97. Recuperado de; <https://publicaciones.umich.mx/revistas/dicere/ojs/article/view/7/6>
- De Toscano, G. T. (2009). La entrevista semi-estructurada como técnica de investigación. Graciela Tonon (comp.), 46. Recuperado de: https://colombofrances.edu.co/wp-content/uploads/2013/07/libro_reflexiones_latinoamericanas_sobre_investigacin_cu.pdf#page=48
- Duarte Cruz, J. M. y García-Horta, J. B. (2016). Igualdad, Equidad de Género y Feminismo, una mirada histórica a la conquista de los derechos de las mujeres. *Revista CS*, no. 18, pp. 107-158. Cali, Colombia: Facultad de Derecho y Ciencias Sociales, Universidad Icesi. DOI
- Espinar R, E. (2007). Las raíces socioculturales de la violencia de género. Recuperado de: <http://rua.ua.es/dspace/handle/10045/12973>

- Facio, A. (s/f). ¿Igualdad y/o equidad? Políticas que Transforman. Gobierno del Estado de México. Recuperado de: <https://observatoriomexiquense.edomex.gob.mx/sites/observatoriomexiquense.edomex.gob.mx/files/files/Art%C3%ADculos/Articulo%205%20Igualdad%20y-o%20Equidad.pdf>
- Hernández, J., Prats, G., & Hernández, F. (2020). Clima organizacional. Aspectos básicos de su origen y definición. *Revista Ciencias de la Documentación*, 66-77. Recuperado de: <https://cienciasdeladocumentacion.cl/pdf01/ART%204%20V0L6JULDIC2020.pdf>
- Iglesias, A. L., Torres, J. M. (2018). Un acercamiento al clima organizacional. *Revista cubana de enfermería*, 34(1). Recuperado de: <http://scielo.sld.cu/pdf/enf/v34n1/1561-2961-enf-34-01-e1257.pdf>
- Lucas, F. P., & Ureta, F. M. A. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. *Cuadernos latinoamericanos de administración*, 15(28). Recuperado de: <https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/409659500007.pdf>
- Martínez, G. O. (2017). Masculinidad: Entre diferencias y desigualdades. Desafíos actuales en el logro de la equidad de género. [Tesis para optar por el grado de Licenciado en Psicología, UNAM]. Repositorio digital: <http://132.248.9.195/ptd2017/abril/0758024/Index.html>
- Massuh, E. M. D. L. L., Torres, P. M. S., Roca, L. R. E., & Robles, M. D. J. L. (2019). Clima Organizacional en la Administración de empresas: Un enfoque de género. *RECIMUNDO: Revista Científica de la Investigación y el Conocimiento*, 3(1), 3-25. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6788157>
- Mena, M. D, Espín, S L. F., & Lascano, C.A. D. (2019). La perspectiva de género en el sector empresarial. Problemas, tendencias y buenas prácticas. *RevISE: Revista de Ciencias Sociales y Humanas*, 13(13), 91-108. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6981138>

- Meza ,M. C. A. (2018). Discriminación laboral por género: una mirada desde el efecto techo de cristal. *Equidad y Desarrollo*, 1(32), 11-31. Recuperado de: <https://ciencia.lasalle.edu.co/eq/vol1/iss32/8/>
- Montalvo, R. J. (2020). El trabajo desde la perspectiva de género. *Revista de la Facultad de Derecho*, (49). Recuperado de: http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?pid=S2301-06652020000202106&script=sci_arttext
- Perugini, C. & Vladislavljevic, M. (2019). Gender inequality and gender-job satisfaction paradox in Europe. *Labour Economics. Science Direct*. Vol. (60). Pp: 129-147. Recuperado de: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0927537119300624>
- Prato, M. G. (2011). Abordaje de la Investigación Cualitativa a través de la Teoría Fundamentada en los Datos. *Ingeniería Industrial. Actualidad y Nuevas Tendencias*, 2(6), 79-86. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/2150/215021914006.pdf>
- Rivera, P. D. A., Hernández L, J. D., Forgiony S, J. O., Bonilla C, N. J., & Rozo S, A. C. (2018). Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud. Recuperado de: <http://bonga.unisimon.edu.co/handle/20.500.12442/2168>
- Rodríguez P, R. E. (2018). Brecha salarial por género en México: Desde un enfoque regional, según su exposición a la apertura comercial 2005-2015. *Nóesis. Revista de ciencias sociales y humanidades*, 27(54), 19-38. Recuperao de: http://revistas.uacj.mx/ojs/index.php/noesis/article/view/1147/pdf_42
- Rodríguez, Z. J. (2007). ¿Qué es la discriminación y cómo combatirla? Recuperado de: <https://repositorio.dpe.gob.ec/handle/39000/950>
- Scott, J. W. (2009). La historia del feminismo. *Anuario de hojas de Warmi*, (14). Recuperado de: <https://revistas.um.es/hojasdewarmi/article/view/166081>
- Ubilla, M. A. B., Maza, M. D. C. L., Sánchez, M. T., & Lapo, M. D. L. Á. N. (2018). Origen, desarrollo y evolución del constructo clima organizacional. *Revista Empresarial*,

12(46), 12-23. Recuperado de:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7021664>

Uribe, J. (2018). Socio-ecología y equidad de género en Hidalgo. In I CONGRESO INTERNACIONAL DE GÉNERO (p. 65). Recuperado de:<https://www.itson.mx/publicaciones/pacioli/SiteAssets/Paginas/pacioli/Especial-CongresoDeGenero-105.pdf#page=65>

Torrecilla, J. M. (2006). La entrevista. Madrid, España: Universidad Autónoma de Madrid, 1-20.. Recuperado de:
http://www2.uca.edu.sv/mcp/media/archivo/f53e86_entrevistapdfcopy.pdf?f

Velázquez, N. Y., y Díaz, C. M. (2020). Violencia y desigualdad laboral en México: revisión teórica desde una perspectiva de género. *Andamios*, 17(42), 423-440. Recuperado de:
<https://andamios.uacm.edu.mx/index.php/andamios/article/view/750>