

DIOTIMA, REVISTA CIENTÍFICA DE ESTUDIOS TRANSDISCIPLINARIA

VOLUMEN 6 NÚMERO 17 MAYO - AGOSTO ISSN 2448-5497



CONTENIDO

EDITORIAL

PRESENTACIÓN

UN ESTUDIO COMPARATIVO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO DE DOS ADMINISTRACIONES CENTRALES EN LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE QUERÉTARO (2015-2018 Y 2018-2021)

A COMPARATIVE STUDY WITH A GENDER PERSPECTIVE OF TWO CENTRAL ADMINISTRATIONS AT THE AUTONOMOUS UNIVERSITY OF QUERÉTARO (2015-2018 AND 2018-2021)

Laura Sánchez Velasco, Liliana Durán Aguilar, Heriberto Pacheco García, Jesús Antonio Moya López, Yael Alvirde Uribe, Oliva Solís Hernández

LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL SINDICATO DE LA UNIVERSIDAD PÚBLICA DE MICHOACÁN

THE PARTICIPATION OF WOMEN IN THE UNIVERSITY OF THE PUBLIC UNIVERSITY OF MICHOACAN

Marghyb Lisbet Campillo Hernández y Alina Ugalde Hernández

DE LA TRADICIÓN A LA INNOVACIÓN: EL OFICIO DE LABRAR MOLCAJETES, UNA EXPERIENCIA CONTEMPORÁNEA DE TRABAJO QUE TRASTOCA RELACIONES ENTRE GÉNEROS

FROM TRADITION TO INNOVATION: THE TRADE OF MAKING MOLCAJETES, A CONTEMPORARY WORK EXPERIENCE THAT TRANSFERS RELATIONS BETWEEN GENDERS

Eleonora Nuricumbo Rivera

CONSECUENCIAS SUBJETIVAS DE LA VIOLENCIA INSTITUCIONAL

SUBJECTIVE CONSEQUENCES OF INSTITUTIONAL VIOLENCE

Araceli Gómez García, Alejandra María del Mar Carrillo Hernández, Erick Hurtado González

TRABAJO PRODUCTIVO VS. TRABAJO REPRODUCTIVO. LA MATERNIDAD COMO OBSTÁCULO PARA EL CRECIMIENTO PROFESIONAL

PRODUCTIVE WORK VS. REPRODUCTIVE WORK. MOTHERHOOD AS AN OBSTACLE TO PROFESSIONAL GROWTH

Ana Karina Calixto Guevara

RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA, TRABAJO DECENTE Y GÉNERO

CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY, DECENT WORK AND GENDER

Oscar Gerardo Alvarado González

ESTRATEGIAS DE CONCILIACIÓN TRABAJO-FAMILIA EN MUJERES PROFESIONISTAS DE LA CIUDAD DE QUERÉTARO

WORK-FAMILY CONCILIATION STRATEGIES IN PROFESSIONAL WOMEN IN THE CITY OF QUERETARO

Sandra Carolina Mendoza Ayala

EDITORIAL

El No. 17 de la Revista Diótima, en esta ocasión se muestra un conjunto de artículos orientados a tratar el tema de la función que tienen las mujeres en los diversos ámbitos de la sociedad, lo que refleja los principales obstáculos a los que se han enfrentado, enfatizando además los aspectos socio culturales, psicológicos y emocionales presentes en estos procesos de cambio, en donde sobresalen las diferentes percepciones socialmente construidas sobre el ser mujer y varón. Para la conformación de este número, agradecemos la coordinación de la Dra. Oliva Solís Hernández.

PRESENTACIÓN

El trabajo ha sido pensado, históricamente, como una de las actividades a través de las cuales los individuos nos humanizamos pero, paradójicamente, también ha sido pensado en sentido inverso, como una herramienta a través de la cual se somete, se explota y se aliena a los y las trabajadores(as). Así pues, el trabajo puede ser o una vía de liberación o de sometimiento.

Cuando a esta paradoja le añadimos el análisis a partir de la categoría género, la situación se complejiza pues si a través de la división del trabajo se distinguieron no sólo actividades sino también clases sociales, a través de la misma también se van a introducir diferencias entre los sexos que históricamente se han perpetuado y que forman parte no sólo del sistema sexo-género sino de todo el entramado del capitalismo, el patriarcado y el neoliberalismo que ha venido a profundizar las brechas que su antecesor había delineado: brechas entre ricos y pobres, entre varones y mujeres, entre mujeres blancas y con acceso a educación y mujeres que tienen otras condiciones económicas, educativas, religiosas o etarias, por mencionar solo algunas de estas diferencias.

¿Cómo a través del trabajo se puede dar cuenta de las múltiples diferencias e inequidades que el sistema sigue reproduciendo? En los artículos que integran este número de la *Revista Diótima*, el o la lectora podrá ver, desde distintos lugares, qué papel juegan las mujeres en sus diversos espacios laborales y a partir de ello dar cuenta de sus ideas, padecimientos y luchas que pasan no sólo por sus afectos o emociones, sino también por el cuerpo, por las expectativas que socialmente se han construido sobre el deber ser de la mujer y el varón, sobre los espacios que pueden o no ocupar, sobre los trabajos que pueden o no desempeñar, no necesariamente en la realidad, sino en lo simbólico, en lo histórico-cultural.

Los y las autoras que participan en este número son todos estudiantes en formación de los programas de Maestría y Doctorado en Estudios Multidisciplinarios sobre el Trabajo de la Facultad de Psicología de la Universidad Autónoma de Querétaro. Sus trabajos son resultado de proyectos de investigación, algunos concluidos y otros en curso, algunos vinculados directamente con sus tesis de grado o derivados del trabajo de campo que realizaron en relación con ellas.

Los trabajos presentados muestran una diversidad no sólo de temáticas, sino también de marcos teóricos, metodológicos y disciplinares, pero todos ellos se articulan en torno a dos ejes: el trabajo y el género. Vemos así un primer trabajo colectivo, de la autoría de Laura Sánchez, Liliana Durán, Heriberto Pacheco, Jesús Moya, Yael Alvirde y Oliva Solís, en donde se analiza la estructura administrativa central de la Universidad Autónoma de Querétaro, comparando dos administraciones y, ubicando dentro de ellas el género como una variable analítica que se vincula con el ejercicio del poder, de forma real y simbólica. En un segundo momento, a partir del trabajo de Margy Campillo y Alina Ugalde, vemos qué papel juegan las mujeres dentro de las estructuras sindicales de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo. Los resultados coinciden con lo que han señalado ya otras investigaciones: pese a que las mujeres son mayoría como agremiadas, en el ejercicio de poder siguen estando sub representadas. Tal minoría se explica por múltiples causas, que

será necesario seguir analizando, pero muchas de ellas están ancladas en una visión tradicionalista de los papeles que las mujeres deben ocupar en las esferas públicas y privadas.

En el tercer artículo, de la autoría de Eleonora Nuricumbo, podremos ver el impacto que la innovación, las mejoras a los procesos de producción y el género tuvieron en una comunidad rural del estado de San Luis Potosí (México). El artículo es importante porque nos muestra un proceso de cambio social en donde el trabajo es el centro y cómo desde lo sociocultural fue vivido, destacándose el papel que el género tiene en el orden social y la división sexual del trabajo.

El cuarto artículo, escrito por Araceli Gómez, María del Mar Carrillo y Erick Hurtado, aborda otra temática ya común en las investigaciones de género: la violencia, pero en este caso institucional. Los y las autoras parten del supuesto de que la salud es un derecho y que las instituciones de salud tienen el compromiso de atender a los pacientes para devolverles la salud perdida, sin embargo, a partir de una serie de experiencias profesionales de atención psicológica en una clínica de salud pública, lo que se muestra es que la atención no sólo es deficitaria en términos cuantitativos, sino también en términos cualitativos, lo que deriva en dependencias de fármacos, enmascaramientos de enfermedades o desenlaces no deseados, aunados a malos tratos médicos, victimización de los y las pacientes y, en último grado, incumplimiento del mandato constitucional. La investigación también muestra cómo el sufrimiento psíquico de las mujeres está atravesado por la culpa al faltar a los mandatos de género establecidos socialmente.

En el quinto artículo Karina Calixto aborda el tema de la maternidad. Se parte del supuesto de que la maternidad era un mandato para las mujeres, que era ésta la vía de la realización personal y fin último de su ser mujer para ser puesto en cuestión a la luz de las transformaciones sociales que hemos vivido en los últimos años. La autora nos muestra que este imperativo ya no lo es tanto y da cuenta de cómo piensa un grupo de mujeres jóvenes el tema de la maternidad y el ser mujer.

El sexto artículo, escrito por Oscar Gerardo Alvarado, propone un análisis de la relación entre la Responsabilidad Social Corporativa (RSC), el trabajo decente y el género en una empresa automotriz de capital extranjero. El autor muestra cómo la empresa, acorde con la normativa internacional y nacional, se asume como una empresa socialmente responsable, sin embargo, a la hora de revisar el impacto que ésta distinción se supone debería tener en las condiciones de trabajo de los trabajadores y, específicamente, de las mujeres, se ve que esto no impacta en la mejora, quedándose sólo como una simulación.

Finalmente, en el séptimo y último artículo, de la autoría de Sandra Carolina Mendoza, podemos ver la forma en que algunas mujeres han hecho para conciliar las demandas que implican la familia y el trabajo, destacándose el desgaste físico y emocional que supone para las mujeres el tener que cumplir con una serie de requerimientos tanto objetivos como subjetivos que vienen impuestos por el género.

Las investigaciones que integran este número nos llevan a reflexionar sobre cómo el mundo del trabajo está atravesado por una serie de variables de carácter social y simbólico que impactan de diversas maneras en las personas, varones y mujeres, en las instituciones, en lo real y lo simbólico y

que causan dolor, sufrimiento, angustia, desgaste, frustración o que son fuente de empoderamiento, reconocimiento, satisfacción y logro, mostrando cómo la realidad es compleja, contradictoria y demandante, lo cual supone seguir indagando para tener una comprensión más amplia y al mismo tiempo más profunda de los vínculos entre lo social, el trabajo, el género y los tiempos en los que vivimos.

Oliva Solís Hernández
Coordinadora del número
Centro Universitario Cerro de las Campanas
Universidad Autónoma de Querétaro

UN ESTUDIO COMPARATIVO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO DE DOS ADMINISTRACIONES CENTRALES EN LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE QUERÉTARO (2015-2018 Y 2018-2021)¹

A COMPARATIVE STUDY WITH A GENDER PERSPECTIVE OF TWO CENTRAL ADMINISTRATIONS AT THE AUTONOMOUS UNIVERSITY OF QUERÉTARO (2015-2018 AND 2018-2021)

Laura Sánchez Velasco (ORCID 0000-0001-9797-4589)², Liliana Durán Aguilar (ORCID-0000-0003-0903-5560)³, Heriberto Pacheco García (ORCID-0000-0003-2852-7069)⁴, Jesús Antonio Moya López (ORCID- 0000-0003-1030-6671)⁵, Yael Alvirde Uribe (ORCID-0000-0003-1233-1248)⁶, Oliva Solís Hernández (ORCID-0000-0002-3402-4735)⁷

¹El presente artículo fue presentado en el V Coloquio Académico “Reconstrucción de los procesos educativos ante los desafíos actuales” verificado el 07 de junio de 2018 en el Auditorio de la Licenciatura en Educación y Gestión Educativa, de la Facultad de Psicología, campus aeropuerto de la Universidad Autónoma de Querétaro. Los autores son docentes y estudiantes de las Facultades de Psicología y Ciencias Políticas de la Universidad Autónoma de Querétaro. En el 2018, compartieron el seminario “Género, educación y trabajo” como parte del programa de calidad PNPC Maestría en Estudios Multidisciplinarios sobre el Trabajo.

² Licenciada en Psicología Clínica por la Universidad Autónoma de Querétaro, es Maestra en Estudios Multidisciplinarios Sobre el Trabajo en programa PNPC. Se ha desempeñado como docente, Coordinadora del Depto. Psicopedagógico y Dirección en escuelas Privadas de primaria y preescolar, a lo largo de 10 años. Atención Psicológica privada por 14 años, con especialidad en Diagnóstico Clínico a niños y adolescentes. Actualmente es docente en universidades privadas en Querétaro y Atención Psicológica en consultorio privado.

³ Licenciada en Psicología del trabajo por la Universidad Autónoma de Querétaro, es Maestra en Estudios Multidisciplinarios sobre el Trabajo programa PNPC. Cuenta con 15 años de experiencia en el área de recursos humanos en la industria. Sus líneas de investigación más recientes están relacionadas a la nueva ruralidad y el trabajo familiar con productores de leche. Ponente a nivel Nacional en congresos con temáticas relacionadas a los Estudios sobre el Trabajo.

⁴ Licenciado en Psicología Social por la Universidad Autónoma de Querétaro; Maestro en Estudios Multidisciplinarios sobre el Trabajo. Ha participado en proyectos de investigación sobre temáticas relacionadas al acompañamiento psicosocial en casos de violencia urbana. Fue galardonado con Mención honorífica y Reconocimiento al Mérito Académico UAQ en el año 2016. Sus líneas de investigación están relacionadas a la noción de Acción Colectiva. Ponente a nivel Nacional en congresos con temáticas relacionadas a los Estudios sobre el Trabajo y los Movimientos Sociales. Actualmente es docente en universidades privadas del estado de Querétaro.

⁵ Licenciado en Psicología Clínica por la Universidad Autónoma de Querétaro, es Maestro en Estudios Multidisciplinarios sobre el Trabajo. Tiene diversos Diplomados en psicoterapia y psicoanálisis. Ha desarrollado acompañamiento psicoterapéutico en clínica privada y diversas instituciones de salud mental en el Estado de Querétaro, también ha realizado diversas intervenciones grupales con el modelo grupo operativo mismo que ha perfeccionado para el tratamiento del estrés y el burnout. Ha participado en diversos proyectos de investigación financiados sobre temáticas relacionadas a la salud y psicotranstornos en el Trabajo.

⁶ Ingeniero en Innovación y Desarrollo Empresarial por la Universidad Tecnológica del Estado de Querétaro. Maestro en Estudios Multidisciplinarios sobre el Trabajo programa PNPC de la Facultad de Psicología de la UAQ. Ha participado en proyectos de investigación sobre temáticas de logística y tecnología. Sus líneas de investigación más recientes están relacionadas a la implementación de nuevas tecnologías en los procesos del trabajo. Ponente a nivel Nacional en congresos con temáticas relacionadas a los Estudios sobre el Trabajo y tecnologías e impactos en los trabajadores.

⁷ Profesora-Investigadora adscrita a la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad Autónoma de Querétaro. Perfil PRODEP y miembro del Sistema Nacional de Investigadores, Nivel I. Sus líneas de investigación giran en torno a la Historia de las Mujeres con perspectiva de género e Historia Regional de Querétaro con énfasis en el proceso modernizador, destacando el mundo del trabajo.

RESUMEN

El presente trabajo tiene por objetivo comparar, desde la perspectiva de género, dos administraciones centrales de la Universidad Autónoma de Querétaro: el segundo período rectoral del Dr. Gilberto Herrera Ruíz (2015-2018) y el de la Dra. Margarita Teresa De Jesús García Gasca (2018-2021). El trabajo parte del supuesto que la estructura organizacional de la Universidad Autónoma de Querétaro reproduce los esquemas del sistema sexo-género, ubicando la participación de las mujeres en los órganos de decisión como trabajo feminizado. Asumimos también que la presencia de una mujer en la Rectoría no supone una transformación hacia la equidad en la participación de las mujeres en los espacios de poder y toma de decisiones, lo que muestra la necesidad de transversalizar la perspectiva de género en la institución.

Palabras clave: Equidad de Género, Poder, Universidad, Organizaciones

ABSTRACT

This paper aims to compare, from a gender perspective, two central administrations of the Autonomous University of Querétaro: from the second rector period of Dr. Gilberto Herrera Ruíz (2015-2018) and that of Dr. Margarita Teresa De Jesús García Gasca (2018-2021). The work is based on the assumption that the organizational structure of the Autonomous University of Querétaro reproduces the schemes of the sex-gender system, identifying the participation of women in decision positions as feminized work. We also assume that the presence of a woman in the Rectorate does not imply a transformation towards equity in the participation of women in spaces of power and decision, which shows the need to mainstream the gender perspective in the institution.

Keywords: Gender Equality, Power, University, Organizations.

INTRODUCCIÓN

Históricamente, las mujeres han estado relegadas de los espacios de poder y toma de decisiones, ubicándose en una situación de subordinación, opresión y otras situaciones asimétricas en relación con los varones, a quienes se les atribuyen una serie de cualidades (como la racionalidad y la fuerza) que los hacen idóneos para el gobierno. Fundados en esta idea, las instituciones sociales (como la familia y el Estado) han reproducido el modelo patriarcal de dominación. Las Universidades, como parte de estas instituciones sociales, no están exentas de la reproducción de la desigualdad.

Esta realidad es extensiva a diversos espacios y latitudes; en América Latina y concretamente en México, los puestos académicos, el acceso al Sistema Nacional de Investigadores, los tiempos completos (PTC), los grados de doctorado y posdoctorado, han sido concedidos mayormente a los hombres y aunque en las últimas décadas se puede afirmar que la inserción de mujeres en estos espacios es mayor, cierto es que la brecha de género resulta aún muy amplia (Buquet, 20118; Ordorika, 20159).

Aunado a ello, existe una serie de dificultades a las que tienen que enfrentarse las mujeres con relación a un conjunto de ideas en torno a la educación y el trabajo, como la presencia femenina en carreras consideradas masculinas; la poca conciliación de su ciclo biológico-reproductivo con los tiempos y exigencias de los programas educativos y de acreditación, considerando el hecho de la maternidad y la asignación social de los roles

femeninos en pro del cuidado de los hijos y del hogar, que son sólo algunas de las problemáticas a las que se enfrentan.

Estas situaciones hacen comprensible -aunque de ninguna forma justificable- lo que sucede con las trayectorias laborales femeninas dentro de las universidades, donde los puestos de toma de decisión (las administraciones centrales, los puestos de rectoría, secretarías generales y direcciones de facultades), son ocupados mayoritariamente por los varones, quienes han podido construir una trayectoria académica ascendente, exitosa y generalmente sin sobresaltos o interrupciones, mientras que las mujeres, por el contrario, deben dejar de ejercer su labor docente o investigativa o reducir los tiempos destinados a ella, para dedicarse a la crianza. Así, son los doctores y postdoctores quienes tienen mayor oportunidad de contender a los puestos de administración pues sus obligaciones familiares no son obstáculo.

Es menester poner en tensión con la realidad las categorías de relación asimétrica, que visibilizan la forma en que se desfavorece a las mujeres en el ámbito académico-laboral, como son el techo de cristal, la metáfora del laberinto, el suelo pegajoso y las fronteras de cristal, a fin de analizar cómo sucede la segregación de la participación de las mujeres en los puestos de toma de decisiones en las administraciones centrales de dos períodos rectorales en la Universidad Autónoma de Querétaro¹⁰.

Para ello, se presenta en el primer apartado, la revisión conceptual de género, categoría analítica que nos permite analizar la realidad social. En el segundo apartado, se presenta la comparación de la participación de las mujeres en los puestos de decisión dentro de la administración central de la UAQ, ello a partir de los organigramas de la administración del

⁸ Buquet (2011) muestra que aunque la matrícula femenina representa 50 por ciento o más de la matrícula total en la mayoría de los países de América Latina, existe una baja participación de las mujeres en los distintos espacios de toma de decisiones de las instituciones educativas.

⁹ Ordorika (2015) ahonda en la representación de las mujeres en el SNI (Sistema Nacional de Investigadores) en México, en donde las mujeres están sub-representadas, pues en el periodo de 2013 a 2014 la proporción de académicas en todo el país fue de 41%, pero su presencia en el SNI fue de sólo 35.8%, con una proporción de casi cuatro hombres por cada mujer en el nivel III y de 195 a 34 en nombramientos de Emérito.

¹⁰ La fundación oficial de la Universidad Autónoma de Querétaro data del 24 de febrero de 1951 (aunque tiene sus orígenes en los colegios de San Ignacio y San Francisco, dirigidos por los jesuitas de 1625 a 1767). Es de resaltar que en este periodo de tiempo, ha tenido solamente dos rectoras: la Mtra. Dolores Cabrera Muñoz (2000-2006) y la actual rectora, Dra. Margarita Teresa De Jesús García Gasca (2018-2021).

Dr. Gilberto Herrera Ruíz en el periodo 2015-2018 y la Dra. Margarita Teresa De Jesús García Gasca para el periodo 2018-2021 y de la dirección de las 13 Facultades que conforman el Consejo Universitario, máximo órgano de autoridad.

Se comparan también, el grado académico de quienes ocupan las diversas posiciones, tratando con ello de demostrar lo que señala la literatura en relación a la mayor exigencia para las mujeres para ocupar cargos de decisión, cosa que no ocurre con los varones (Bustos, 200811, Buquet, 201112). De este modo, entre los resultados sobresalientes, se presenta cómo la participación de las mujeres en la administración central actual está en detrimento, y el grado académico de formación es mayor para quienes ocupan el Consejo Universitario. Este análisis, permite construir una discusión, en el apartado cuatro, en función del proceso histórico de la asunción en la Rectoría de la segunda mujer en seis décadas de creación de la Universidad Autónoma de Querétaro, y cómo, a pesar de este hecho, se ve que no es suficiente que llegue una mujer a posiciones de poder para disminuir las brechas de género, lo que muestra la urgencia de transversalizar la perspectiva de género en las universidades en general y la UAQ en particular.

Finalmente, se postulan algunas recomendaciones para la transversalización de la perspectiva de género en la universidad, a partir de las reflexiones y construcciones teóricas, que los autores han articulado en su experiencia. Se compara y se propone, porque el género es una construcción social y estamos dispuestos a construirnos de una manera equitativa entre hombres y mujeres.

¹¹ La autora señala respecto a los puestos de dirección que, si bien hay mayor aceptación para que las mujeres se inserten, también existen pocas posibilidades para establecer sus tiempos, considerando todos los roles de género que la sociedad les ha impuesto hacer al mismo tiempo (madre, profesionista, esposa, hija, etc.)

¹² Siguiendo a Buquet (2011), los obstáculos y desventajas a que se enfrentan las mujeres en las universidades (académicas, trabajadoras y estudiantes) se relacionan con factores como la desigualdad acumulada históricamente, la doble jornada o los estereotipos de género, y es necesario que reconozcan también la consecuente discriminación de que son objeto.

EL GÉNERO COMO ANDAMIAJE TEÓRICO

Resulta un importante reto a la perspectiva de género el transversalizar su ejercicio, es decir, hacer de la construcción teórica una política de actuación. Conviene entonces visibilizar esta perspectiva en todos los escenarios, incluidos los ideológicamente considerados universales como es la educación superior, donde se presuponen una serie de prácticas que expresan los valores de la equidad, igualdad, justicia, respeto absoluto a la diversidad de pensamiento y para el caso concreto que nos ocupa, la Universidad Autónoma de Querétaro, la verdad y el honor¹³.

En el decir de Buquet (2011) las universidades:

Son espacios de creación y transmisión de conocimiento científico; de producción y reproducción de valores y comportamientos; y de convivencia entre diferentes sectores sociales y generaciones, tienen la responsabilidad social de contar con ambientes equitativos entre mujeres y hombres, y favorecer la igualdad de oportunidades académicas, laborales y profesionales entre los sexos... tiene una función socializadora y un efecto multiplicador que impacta hacia afuera de sus comunidades, por lo que los logros que estas instituciones alcancen en relación a la equidad de género tendrán siempre repercusiones sobre los distintos ámbitos que conforman nuestras sociedades. (Buquet, 2011: 217)

Desde esta visión, se muestran como espacios propicios para comenzar a deconstruir y reconstruir las desigualdades sociales, sin embargo, ello no se puede lograr, si en su interior prevalecen "los obstáculos y desventajas a que se enfrentan las mujeres (académicas, trabajadoras y estudiantes) a causa de factores como la desigualdad acumulada históricamente, la doble jornada o los estereotipos de género y... la consecuente discriminación...de que son objeto" (Buquet, 2011: 216)

¹³ En 1952 el Dr. Vasconcelos acuñó la frase "Educo en la Verdad y en el honor" que desde entonces es el lema y el símbolo de la Universidad Autónoma de Querétaro.

Además, se torna un reto mayor, si no se reconocen los aportes del género a la discusión de problemáticas concretas, por lo que es pertinente hacer, aunque acotada, una revisión de las líneas temáticas más importantes de esta perspectiva. Marta Lamas establece que el concepto de género es más que algo biológico, es decir, la relación entre hombres y mujeres es una construcción simbólica, situación que coloca en el centro lo social y las relaciones culturales entre los sexos. En este sentido el género es el “resultado de la producción de normas culturales sobre el comportamiento de los hombres y las mujeres, mediado por la compleja interacción de un amplio espectro de instituciones económicas, sociales, políticas y religiosas.” (Lamas, 2013:12).

En esta misma línea se establece la noción de `Sistema Sexo-Género` propuesta por Rubin, en ella se argumenta que “toda sociedad tiene un sistema sexo- género- un conjunto de disposiciones por el cual la materia prima biológica del sexo y la procreación humana son conformadas por la interacción humana y social” (Rubin, 2013: 44).

Por su parte Bourdieu (1998) menciona que “El mundo social construye el cuerpo como realidad sexuada y como depositario de principios de visión y de división sexuales. El programa social de percepción incorporado se aplica a todas las cosas del mundo, y en primer lugar al cuerpo en sí” (:22).

Gracias a estas conceptualizaciones es posible notar la forma en que las mujeres se encuentran con una serie de designios culturales sobre lo que deben ser, en donde se invierte una gran cantidad de energía psíquica y social para cumplir los diversos roles tradicionales que se le exigen: ser madre, ama de casa, amante, trabajadora, estudiante, profesora, etc. (Burín, 2008), en una tensión en donde, desde lo cultural, lo social y lo individual, todo se conjuga para reproducir un sistema de dominación que privilegia, para las mujeres, el ámbito privado frente al público, lo doméstico sobre lo extra doméstico, la esfera reproductiva antes que la productiva.

Por supuesto, el problema es complejo, multidimensional, y no se reduce a una sola dirección, pues, aunque el acceso limitado a la educación en general, y a la educación superior en particular, comienza a ser trascendido en tanto la matrícula femenina representa 50 por ciento o más de la matrícula total en la mayoría de los países de América Latina (Buquet, 2011), ello no supone en sí mismo condiciones de equidad.

Así, aunque algunas mujeres logren trascender el techo de cristal, (Zabludovsky, 2006; Burin, 2007; Bustos, 2008; Blazquez, Bustos y Fernández, 2012) definido constantemente como una superficie superior, real (en la estructura de las organizaciones) pero también simbólica (que radica en la propia constitución de la mujer y que le impide salir de los roles tradicionales), que les implica una detención en sus trabajos, y logren ascender a los puestos de decisión, eso no garantiza una transformación de las formas arraigadas de desigualdad, siguiendo a Blazquez, Bustos y Fernández (2012): Puede haber apropiación de espacios de poder por parte de las mujeres sin transformación de las asimetrías en las relaciones hombre-mujer, perpetuando el orden de poder de género y las formas de ejercerlo (:4).

Es por eso que habrá que echar mano, de diversos elementos conceptuales, además del techo de cristal, para comprender la realidad que se nos presenta, tal como la idea de segregación, en donde se observan “los prejuicios culturales sobre las ocupaciones y la productividad de las mujeres. Por lo general, los empleos considerados “exclusivamente femeninos” son los que tienen la menor jerarquía y a los que se les suele asignar un valor inferior en cuanto a requisitos, capacidades y remuneración.” (Zabludovsky, 2006: 30), así mismo, y más específicamente, la segregación ocupacional alude a:

La concentración de hombres y mujeres en ocupaciones integradas en su mayoría por miembros de su propio sexo, conformando espacios laborales socialmente diferenciados y jerárquicos...restringe el rango de alternativas disponibles para las mujeres y las repliega a

las ocupaciones de menor prestigio social, ofrece escasas perspectivas de movilidad laboral a la vez que alta inestabilidad; genera y refuerza la disparidad salarial entre hombres y mujeres; y limita de manera importante las condiciones de autonomía” (Ariza, 2006: 399-400)

Por supuesto, con este acercamiento y estos conceptos no es posible agotar el debate de género, sino que es necesario ser recursivo en las prácticas, en las investigaciones y en la implementación de políticas públicas que coadyuven a mejorar la condición de desigualdad en la que se encuentran muchas mujeres.

EL OBJETO DE ESTUDIO: LAS ESTRUCTURAS DEL PODER

Para este artículo, es importante mencionar cómo está conformada la estructura organizacional dentro de la universidad. De acuerdo con la Ley Orgánica de la Universidad Autónoma de Querétaro la autoridad radica en dos órganos:

El Consejo Universitario, que según el Artículo 9º es la máxima autoridad de la Universidad. Mismo que es un órgano paritario, integrado por cuatro consejeros representantes de cada una de las trece facultades (el director, un maestro consejero y dos estudiantes).

El Rector, señalado en el artículo 17º como Presidente del Consejo Universitario,

Representante Legal y Administrador General de la Universidad. El rector dura en su cargo tres años y puede ser reelecto por la comunidad para un único período más. A su vez, la rectoría designa a los funcionarios que le acompañarán en la administración central, integrada por siete secretarías.

METODOLOGÍA: UN ACERCAMIENTO A LA REALIDAD DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE QUERÉTARO

Se realizó una investigación documental (Galeano, 2012) teniendo como fuentes principales, los organigramas obtenidos de los medios electrónicos oficiales de la Universidad Autónoma de Querétaro, así como de la revisión de archivo de las actas de Consejo Universitario, consultadas en línea, para realizar el comparativo entre las administraciones citadas.

Se empleó el periodo de abril y mayo de 2018 para la búsqueda sistemática documental, haciendo una matriz de documentos como técnica de procesamiento de la información. Posteriormente, se realizaron tablas y gráficas en Excel, para mostrar los resultados más significativos de la exploración realizada. Actualmente el gabinete principal de Rectoría de la U.A.Q está conformado por siete Secretarías y un abogado general. En la siguiente tabla se presentan las Secretarías y sus funciones:

Tabla 1. Funciones de las Secretarías U.A.Q.

Secretaría	Función
Secretaría Académica	Promover medidas para mejorar la calidad, eficiencia y pertinencia social de los programas académicos vigentes. Integra las direcciones de cooperación y movilidad académica, desarrollo académico, investigación y posgrado, y servicios académicos
Secretaría Administrativa	Administra y gestiona los recursos humanos, dando cumplimiento a la responsabilidad laboral y contractual de la comunidad universitaria. Integra las coordinaciones de selección y capacitación de personal; desarrollo, gestión y control de personal; nóminas; y prestaciones y seguridad social
Secretaría de Contraloría	Actuar como unidad de información pública y enlace, para recibir peticiones, gestionar y proporcionar la información pública en poder de la Universidad, a quienes lo soliciten, de acuerdo con las leyes de la materia.
Secretaría de Extensión	Es la dependencia responsable de asumir el compromiso de la U.A.Q con todos los sectores de la sociedad. Este compromiso se manifiesta mediante

Universitaria	acciones de vinculación social, tecnológica y cultural que contribuyen a la formación integral de los estudiantes, a la autosuficiencia de las comunidades, al desarrollo de tecnología y a la producción y preservación de la cultura.
Secretaría de finanzas	Es la encargada de la programación, presupuestación y evaluación de gastos.
Secretaría Particular	Es la encargada de la comunicación y medios oficiales de la universidad, tanto internos como externos.
Secretaría de Atención a la Comunidad Universitaria	Es un área creada para apoyar en la atención a la Comunidad Universitaria a través de becas, de la cooperación y la movilidad académica y de otros servicios.
Abogado General	Asesorar y representar legalmente a la U.A.Q en asuntos de orden judicial y laboral, a fin de ajustar su quehacer al impulso del desarrollo académico, científico, cultural y social de la entidad.

FUENTE: (Elaboración propia, 2018)

La información recopilada permite establecer un análisis de distribución de frecuencias, en el que se refleja el cambio de la estructura organizacional del gabinete principal de la Universidad Autónoma de Querétaro (U.A.Q) en los periodos 2015-2018 y 2018-2021. Cabe mencionar que para dichos análisis se buscó la media y la moda de los datos. A continuación, se anexan las fórmulas utilizadas:

Media:
$$\bar{x} = \frac{\sum fx}{n}$$

Moda:
$$\hat{x} = F1 + \left(\frac{\Delta 1}{\Delta 1 + \Delta 2} \right)$$

Para el análisis se tomaron en cuenta: Rectoría, todas las Secretarías y al Abogado

General, los cuales constituyeron al gabinete principal de la administración central. Iniciaremos con los estadísticos del periodo 2015-2018

RESULTADOS DE LA APROXIMACIÓN

A continuación, se presenta la Tabla 2 como una base de datos y sistematización de la información recopilada.

Tabla 2. Gabinete principal 2015-2018

Periodo	Área	Grado Académico	Género
2015-2018	Secretaría de extensión universitaria	Maestría	Mujer
2015-2018	Secretaría de contraloría	Maestría	Mujer
2015-2018	Secretaría de la rectoría	Doctorado	Mujer
2015-2018	Secretaría académica	Doctorado	Hombre
2015-2018	Secretaría de finanzas	Doctorado	Hombre
2015-2018	Secretaría particular	Doctorado	Hombre
2015-2018	Secretaría administrativa	Licenciatura	Hombre
2015-2018	Abogado general	Maestría	Hombre
2015-2018	Rector	Doctorado	Hombre

FUENTE: (Elaboración propia, 2018)

Con estos datos se puede observar la frecuencia completa del periodo 2015-2018

con variable Género, que arroja una frecuencia 6 en hombres y 3 de mujeres. Además, se

encuentra una frecuencia acumulada del 67% de hombres y un 33% en mujeres. Por su parte, las proporciones respecto al grado académico muestran que el 55.56% de personas cuentan con con doctorado, 33.33% con maestría y solo un 11.11% con licenciatura. Desagregando dicha información por género, se puede decir que, del porcentaje con doctorado, cuatro de ellos son hombres y una mujer. De las personas con maestría se contabiliza un hombre y dos mujeres; mientras

que en el caso de personas con licenciatura hay un hombre y ninguna con ese grado.

Como ya se hizo mención, los datos anteriores mostraban los datos del período 2015-2018, correspondientes al período del Dr. Gilberto Herrera Ruíz en la rectoría de la Universidad. La siguiente tabla se muestra los análisis de frecuencia del período 2018-2021, a cargo de la Dra. Margarita Teresa De Jesús Gasca García.

Tabla 3. Gabinete principal 2018-2021

Periodo	Área	Grado académico	Genero
2018-2021	Secretaría de extensión universitaria	Doctorado	Mujer
2018-2021	Secretaría de Atención a la Comunidad Universitaria	Maestría	Mujer
2018-2021	Secretaría de contraloría	Maestría	Hombre
2018-2021	Secretaría académica	Doctorado	Hombre
2018-2021	Secretaría administrativa	Maestría	Hombre
2018-2021	Secretaría de finanzas	Maestría	Hombre
2018-2021	Secretaría particular	Maestría	Hombre
2018-2021	Abogado general	Maestría	Hombre
2018-2021	Rector	Doctorado	Mujer

FUENTE: (Elaboración propia, 2018)

Del mismo modo que en el período anterior, en el período 2018-2021 se muestran una mayor cantidad de hombres con relación a las mujeres que ocupan un lugar en la administración central, donde se muestran las cantidades de seis hombres frente a tres mujeres, con una porcentual separada por género que indica que el 67% son hombres, mientras que las mujeres representan un 33%. Respecto al porcentual del grado académico, un 67% de las personas en el gabinete principal tienen maestría, por sobre un 33% con el grado de doctorado. De dichas personas, dos son mujeres con doctorado frente a un hombre con dicho grado académico, mientras que en el grado de maestría se pueden contabilizar cinco varones frente a una mujer.

Una vez mostrada la recopilación de datos en ambos períodos, es posible establecer un análisis comparativo que arroje información sobre el cambio de la estructura organizacional en la U.A.Q., para poder identificar variables elementales, en función de la participación del género masculino y femenino.

Para ello, se establecieron comparativos, el primero de ellos nos muestra una similitud, en número de posiciones utilizadas por hombres y mujeres en ambos periodos, pero es importante enfatizar que dentro de este análisis se considera la Rectoría, si estratificamos solo por secretarías, tenemos una disminución de una posición la cual equivale al 14.28%, en el anterior periodo se tenía el 42.85% de posiciones de la secretaría

dirigida por mujeres y en el actual periodo se tiene el 28.57%.

En un segundo comparativo, se pueden entrecruzar las variables grado académico con el sexo de las personas que operan u operaban en las secretarías de la Universidad, de modo que en el periodo 2015-2018 hay un mayor número de hombres con doctorado, con relación al periodo 2018-2021, mientras que este último período se incrementó el número de personas con una maestría y se redujo a cero el porcentaje de personas que ocupaban un puesto en secretarías con el grado académico de Licenciatura.

Con ello, una de las cuestiones que arroja este primer análisis es que en la actual administración disminuyeron, por un lado, los

puestos con doctorado y por el otro, el número de mujeres, situación que se pensaría- al menos en lo ideal- sería contraria al detentar el puesto de rectoría una mujer. Lo primero se puede pensar como tendencia a la alza de personas con un puesto en secretarías con grado académico de maestría, lo que es relevante en esta situación es que quienes ocupan los grados académicos mayores son las mujeres que ocupan un espacio en el esquema: la rectora y la secretaria de extensión universitaria, esto lleva a especular que para ascender laboralmente, como mujer, en una institución educativa, es necesario un esfuerzo mayor, que implica acceder a títulos que no tienen los varones, al menos en esta administración.

Tabla 4. Comparativo grado académico-género

ÁREA	Periodo 2015-2018		Periodo 2018-2021	
	GRADO ACADÉMICO	GÉNERO	GRADO ACADÉMICO	GÉNERO
Rector	Doctorado	Hombre	Doctorado	Mujer
Secretaría de rectoría (Atención a la Comunidad Universitaria)	Doctorado	Mujer	Maestría	Mujer
Secretaría de extensión universitaria	Maestría	Mujer	Doctorado	Mujer
Secretaría de contraloría	Maestría	Mujer	Maestría	Hombre
Secretaría académica	Doctorado	Hombre	Doctorado	Hombre
Secretaría de finanzas	Doctorado	Hombre	Maestría	Hombre
Secretaría particular	Doctorado	Hombre	Maestría	Hombre
Secretaría administrativa	Licenciatura	Hombre	Maestría	Hombre
Abogado general	Maestría	Hombre	Maestría	Hombre

FUENTE: (Elaboración propia, 2018)

En un segundo momento se puede decir que lo que argumentan Blazquez, Bustos y Fernández (2012) se cumple a cabalidad en esta aproximación, pues no es suficiente con que una mujer acceda al puesto más alto para reconfigurar las relaciones de género, ni siquiera en lo estructural del organigrama universitario.

Aunado a esto, se hace visible la ya mencionada segregación, que es mediada por el género, en tanto que el tipo de secretarías que ocupan varones y mujeres son distintas:

las más importantes que son la secretaria académica, finanzas y el abogado general, están en manos de varones, mientras que las mujeres son relegadas a ocupar las secretarías menos importantes y más vinculadas a los roles que culturalmente se les asignan por su sexo. Tal es el caso de la secretaria de extensión, ocupada en ambos periodos por una mujer y en donde, debido a la función de vínculo entre la universidad y otras instituciones, se precisa de una mediación con características atribuibles a lo femenino.

De esta forma, los puestos femeninos se minusvaloran respecto a los que ejercen los varones en una muestra de lo Bourdieu llamaba “la masculinidad como una nobleza”, que son espacios en donde las tareas que realizan los varones adquieren una relevancia exaltada en comparación con las mujeres quienes solo deben reducir su función a ser “Por y para la mirada de los demás, es decir, en cuanto que objetos acogedores, atractivos, disponibles. Se espera de ellas que sean femeninas, es decir, sonrientes, simpáticas, atentas, sumisas, discretas, contenidas, por no decir difuminadas.” (Bourdieu, 1998:86).

Una segunda revisión establecida tiene que ver con los y las directoras de las facultades, que, cabe aclarar, no es un puesto de decisión designado desde rectoría, sino por elección de

estudiantes y profesores adscritos a cada facultad. En dicha aproximación pudieron encontrarse los siguientes datos, en donde se contrastan los periodos 2015-2018 y 2018-2021.

Vale la pena mencionar que la separación por periodos se estableció siguiendo los tiempos de cada rector(a) es decir, se retomó el grado y género de la persona que estuvo al frente de las diversas facultades en el año en que iniciaron su gestión el Dr. Herrera Ruíz y la Dra. García Gasca, respectivamente, dado que el periodo de elecciones de director (a) en cada facultad se encuentran desfasadas de las elecciones de rectoría.

Tabla 5. Comparativo de dirección en facultades por género y grado académico

FACULTAD	Periodo 2015-2018		Periodo 2018-2021	
	GRADO ACADÉMICO	GÉNERO	GRADO ACADÉMICO	GÉNERO
Bellas Artes	Doctorado	Hombre	Doctorado	Hombre
Ciencias Naturales	Doctorado	Mujer	Doctorado (Interino)	Mujer
Ciencias Políticas	Maestría	Hombre	Doctorado (Interino)	Mujer
Contaduría y Administración	Doctorado	Hombre	Doctorado	Hombre
Derecho	Maestría	Hombre	Doctorado	Hombre
Enfermería	Maestría	Mujer	Maestría	Mujer
Filosofía	Doctorado	Mujer	Doctorado	Mujer
Informática	Maestría	Hombre	Maestría	Hombre
Ingeniería	Doctorado	Hombre	Doctorado	Hombre
Lenguas y Letras	Licenciatura	Mujer	Licenciatura	Mujer
Medicina	Doctorado	Hombre	Doctorado	Mujer
Psicología	Doctorado	Hombre	Licenciatura (interino)	Hombre
Química	Maestría	Hombre	Doctorado	Mujer

FUENTE: (Elaboración propia, 2018)

Lo que nos muestra la información recabada en esta tabla es que, de las 13 facultades consultadas la relación en el período 2015-2018 es de 69.23% de hombres por 30.77% de mujeres en puestos de dirección, mientras que

en el período 2018-2021, la relación de los(as) directores (as) que iniciaron es de 46.15% hombres por 53.85% en mujeres.

Este análisis nos muestra nuevamente la idea de segregación ocupacional, pues es de

resaltar que en facultades históricamente masculinas como son derecho e ingeniería se muestre una reincidencia de varones en ambos periodos, en comparación con una facultad feminizada, con mujeres ocupando el puesto directivo en dos períodos. Caso curioso es el de psicología, en donde a pesar de que en la matrícula existe una mayor cantidad de mujeres, el puesto de dirección, en los últimos periodos, no ha sido ocupado por una mujer más que de manera interina; dato que no aparece en las tablas y la información proporcionada por la universidad pero que sucedió en el año 2016 (Paulín y Solís, 2018).

DISCUSIÓN: LO QUE LOS DATOS NOS DICEN DEL GÉNERO

Para dar lectura a lo que pasa en la Universidad Autónoma de Querétaro es necesario tener en consideración que nos encontramos en constante tensión ideológica, que se convierte en la práctica en paradojas institucionales, que bien reflejan que no basta con la claridad conceptual del deber ser y pone en evidencia la imperiosa necesidad de reconocer nuestras prácticas, de vigilar constantemente nuestras decisiones y de evidenciar que una institución requiere transitar procesos de reeducación, hasta consolidar prácticas coherentes.

Uno de los retos más importantes que enfrentan las Instituciones de Educación Superior (IES) en México, y las de casi todo el mundo, es el de erradicar la desigualdad de género que todavía se manifiesta y reproduce a su interior. Desde sus orígenes, las universidades han sido espacios históricamente desfavorables para las mujeres, quienes durante siglos ni siquiera tuvieron derecho a acceder a este nivel educativo (Ordorika, 2015: 1).

La U.A.Q. está conformada por estudiantes, maestros, administrativos y padres de familia que no están desprovistos de esquemas relacionales socialmente reproducidos; muchos de ellos infestados por la desigualdad, la dominación masculina y la inequidad en el trato entre hombres y mujeres. Es decir, la

universidad no está aislada de la reproducción social de género, así:

Algunos autores hablan de reproducción social para examinar la reproducción global de la sociedad o de sistemas sociales, mientras que otros aplican este concepto a la recreación de lo social en diferentes ámbitos: individual, familiar, grupal y societal. Lo social, en este contexto nos remite a lo construido por los sujetos individuales o colectivos mediante sus acciones (De Oliveira, 1987: 619)

Las acciones referidas, son la relación entre género y poder, que resultan en una diada que materializa la perspectiva de género, porque permite visibilizar las prácticas entre hombres y mujeres y como éstas, en los ambientes más universales, siguen siendo de inequidad. El análisis realizado en el presente estudio permite: "Utilizar la categoría de género para referirse a procesos de diferenciación, dominación y subordinación entre los hombres y las mujeres, obliga a remitirse a la fuerza de lo social, y abre la posibilidad de la transformación de costumbres e ideas" (Lamas, 2013: 11).

Por ello, el ejercicio anterior nos permite reconocer cómo la fuerza de lo social se reproduce en la lógica de la subordinación de las mujeres en relación con los varones y ésta también en la vida académica, mediante la ocupación de los puestos de administración central, es decir, la Rectoría y las Secretarías que dependen de ella. Es bien sabido que "en América Latina, la presencia de mujeres en cargos directivos es muy limitada. En México la mayoría de los cargos de decisión en las universidades son ocupados por hombres" (Ordorika, 2015: 9) y esto queda ratificado en las tres únicas mujeres que forman parte de la administración central actual de la Universidad Autónoma de Querétaro.

Resalta que justamente sea una mujer la que ocupa el puesto de Rectora y sea ella quien ha elegido en su equipo, principalmente, a varones. Ciertamente, la cualificación académica y la competencia en experiencia y trayectoria de vida, pudo haber sido una razón de peso para la elección, pero ¿por qué no elegir a mujeres?, acaso ¿no hay mujeres con

cualificación académica, competencia en experiencia y una trayectoria de vida equiparable o mayor a la de los varones elegidos en la Universidad Autónoma de Querétaro?, o será que ¿hay otros motivos implícitos en la designación de varones a los cargos y puestos de decisión más importantes para la U.A.Q.?

No se pueden perder de vista dos puntos centrales al respecto, uno es la propia estructura organizacional, que más que transformarse con la llegada de una mujer se sigue reproduciendo con todo y su “serie de significados compartidos entre los integrantes” (Zabludovsky, 2006: 33), que designan los comportamientos, las formas de ser y hacer, así como los significados atribuidos a cada género. En este ámbito, a las mujeres se les otorgó, en la cultura organizacional de los espacios donde se insertaban, características sentimentales, además se les volvió prescindibles y se les consideró no comprometidas con las labores que desempeñaban por su doble jornada:

La negación de los elementos emotivos dentro de la organización contribuyó a que las mujeres no tuvieran un lugar en las jerarquías administrativas del siglo XX. En oposición a la racionalidad y capacidad de planeación que caracteriza a éstas últimas, la conducta de las mujeres se consideró poco previsible e “incalculable” por lo cual sus posibilidades de ocupar un cargo de dirección fueron automáticamente desechadas...La baja participación de las mujeres en puestos ejecutivos se explica en gran medida por factores inherentes las políticas que se adoptan al interior de las propias compañías en función de la distribución y jerarquización con relación al género (Zabludovsky, 2006: 36) Cabe mencionarse que en este esquema de reproducción de género y poder, “el liderazgo científico lo ejerce la persona que es más brillante en el campo y da la casualidad de que han sido hombres. Pienso que ha sido coyuntural, no porque no haya una mujer detrás que lo pueda dirigir” (Blázquez, Bustos y Fernández, 2012: 12)

Finalmente, la elección de la comunidad universitaria a la Rectoría 2018-2021, se finca en la elección de una mujer. Una administración encabezada por una mujer, que fue elegida por la comunidad, ¿no debería haber hecho justicia y haber inaugurado una práctica de gobernanza que incluyera como eje vector a la perspectiva de género?, será que ¿queda obturado el voto de confianza que la comunidad le entregó a una mujer en pro de la acostumbrada reproducción social de la dominación masculina?, ¿cuánto tiempo más tendrá que esperar la comunidad universitaria para ver relegada la transversalización de la perspectiva de género, que comience por la administración central?, será que ¿la elección de una mujer, sólo asegura la reproducción de un esquema patriarcal perpetuado?

Es cierto, “los temas de desigualdad, discriminación y violencia de género en la educación superior son incómodos y difíciles de manejar al seno de las instituciones y en el contexto político nacional. (Ordorika, 2015: 14), y quedan como una situación invisibilizada y solo sufrida por quienes, al interior de la universidad viven esta realidad en una escala menor, pero no por ello menos grave, como es el acoso y el hostigamiento sexual.

Estancadas, sumidas en dudas, y en contradicción constante viven las mujeres, que pretenden tomar su lugar y reconocimiento en la relación de género y poder, la mayoría de ellas queda en conflicto constante, que no le permite ocupar su puesto de autoridad al frente de una organización (Burin, 2008).

Hay costos altos que se pagan por la oportunidad de asumir el cargo y puesto más alto en la Universidad Autónoma de Querétaro. ¿Cuáles son estos costos?, o ¿será que los hombres legitiman a una mujer en ese puesto? ¿Cómo visualizar en una administración llevada por una mujer, la perspectiva de género? Tal vez sea necesario romper el paradigma, de que las mujeres dirigen desde las relaciones humanas, el diálogo y la participación de las otras personas (Blázquez, Bustos y Fernández), es decir desde afectividad, endeble e inestable. No es una cosa atada a la otra. Porque es visto que:

Al ocupar lugares destacados y haber sido admitidas en espacios de poder, han tenido que hacer suyos los valores y la forma de trabajar de sus colegas hombres, con lo que se dificulta el deseo de cambiar los valores y modos de trabajo imperantes (Blázquez, Bustos y Fernández, 2012: 15)

Pasar a otro paradigma implicaría interpelar a las mujeres que están ocupando ahora un puesto de decisión y que ellas asuman, vía el empoderamiento, la función y las prácticas de gobernanza que permitan reconocer que la perspectiva de género está transversalizada en la institución. Valdría la pena, para ello, rescatar las directrices para transversalizar la perspectiva de género en la universidad que plantea Ordorika (2015), y que se convierten en las dimensiones a reconocer en un plan de trabajo y en la misión, visión y filosofía organizacional de la Universidad Autónoma de Querétaro, a fin de asegurar, que esto se logre. Para ello, es importante trabajar en las siguientes dimensiones:

Una legislación capaz de reconocer la equidad de género y que norme las prácticas de igualdad entre hombre y mujeres, donde sean los indicadores de cualificación académica, competencia en experiencia y una trayectoria de vida la que designe los puestos de decisión en la Universidad.

Trabajar por la conciliación de la vida laboral y la vida familiar, mediante una adecuada y oportuna implementación de políticas y programas institucionales

En términos de las estadísticas conviene desagregarlas por género, grado académico, posición social, edad y procedencia étnica, a fin de caracterizar a las mujeres universitarias y permitir transparentar su acceso o no a los puestos de decisión en función de la igualdad de oportunidades

Buscar promover el lenguaje incluyente, que visualice espacios comunes, que borren las barreras y diferencias. Para ello, es pertinente la sensibilización a la comunidad universitaria mediante cursos de prevención, para atender la discriminación y la desigualdad,

En materia de Estudios de género en la educación superior, se recomienda el

fortalecimiento de la plantilla de investigadores afiliados a los cuerpos académicos que realizan estudios de género.

Por último, en términos del combate a la violencia de género en el ámbito laboral y escolar, se recomienda la creación de protocolos y una adecuada atención de los recurrentes casos denunciados al respecto, en cualquiera de sus formas.

Con todo esto se puede afirmar que “los avances no son menores, pero es necesario reconocer que todavía existen necesidades y retos muy importantes que encarar” (Ordorika, 2015), hasta lograr que los hombres y las mujeres de la Universidad Autónoma de Querétaro y sus administraciones centrales, sean un reflejo de universalidad, donde la sociedad encuentre un referente para construir nuevas prácticas, discursos y palabras para llamarnos a todos por igual.

CONCLUSIONES

El trabajo presentado es una primera aproximación a lo que puede profundizarse desde la perspectiva de género, que como todos sabemos, coadyuva a visibilizar las relaciones de desigualdad que se reproducen dentro de una organización social como la Universidad, por supuesto, el trabajo no termina aquí, sino que apertura un sinnúmero de brechas que pueden complementarse con investigaciones cualitativas, en el entendido que hay una distancia analítica importante entre describir la estructura organizacional y entablar un dialogo con las implicadas. Así mismo es factible hacer extensivo el acercamiento a otras poblaciones que también participan en el espacio académico: estudiantes, administrativas, personal de apoyo logístico, etc.

En los principales hallazgos, y como ya lo hemos mencionado, el que una mujer detente el poder mediante la rectoría, no garantiza que exista una equidad de género, por lo que es más que claro que debemos replantear la educación, no sólo académicamente sino en lo social y cultural de nuestra universidad, para poder reducir la brecha en la desigualdad de

género y que posibilite tener mayor oportunidad académica y laboral para las mujeres.

Por último, debe decirse que el proceso de realización del presente trabajo tuvo algunos inconvenientes, principalmente, porque se acudió a las oficinas de la Secretaría Académica, Administrativa y a la oficina de Rectoría, para solicitar los organigramas de la institución, remitiéndonos a buscar el organigrama de la Rectoría 2015-2018 en el periódico Tribuna de Querétaro e informes electrónicos. Reconocemos que, por falta de información de algunas direcciones, no se pudo complejizar el análisis, sin embargo, desde esa inconformidad, hacemos un señalamiento a las autoridades competentes para que puedan disponerla, en un ejercicio de transparencia que no deja de relacionarse con el género, pues en la medida que se hagan visibles las formas en que opera la organización, podemos dar cuenta con mayor claridad de las brechas que aún nos falta recortar y recorrer.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Ariza, M. (2006). Mercados de trabajo urbanos y desigualdad de género en México a principios del siglo XXI. En E. De la Garza, & C. Salas, La situación del trabajo en México (págs. 377-411). México: Instituto de Estudios del Trabajo (IET), Universidad Autónoma Metropolitana (UAM),

Blazquez, N., Bustos, O., & Fernández, L. (2012). Saber y poder: Vivencias de mujeres académicas. IX Congreso Iberoamericano de Ciencia, Tecnología y Género, 1-22.

Bourdieu, P. (1998). La dominación Masculina. (J. Jordá, Trad.) Barcelona, España: Anagrama

Buquet Corleto, A. G. (2011). Transversalización de la perspectiva de género en la educación superior. Problemas

conceptuales y prácticos. Perfiles Educativos, vol. XXXIII, 211-225.

Burin, M. (abril de 2008). Las "fronteras de cristal" en la carrera laboral de las mujeres. Género, subjetividad y globalización. Anuario de Psicología, Vol. 39(No. 1), 75-86.

Bustos Romero, O. (septiembre-octubre de 2008). Los retos de la Equidad de Género en la educación superior en México y la inserción de mujeres en el mercado laboral. ARBOR Ciencia, Pensamiento y Cultura(No. 773), 795-815.

De Oliveira, O., & Salles, V. (2000). Reflexiones teóricas para el estudio de la reproducción de la fuerza de trabajo. En E. (De la Garza, Tratado latinoamericano de sociología del trabajo (págs. 619-643). D.F., México: Fondo de cultura económica.

Galeano Marín, M. E. (2012). Estrategias de investigación social cualitativa. Medellín, Colombia: La carreta.

Lamas, M. (2013). Introducción. En M. Lamas, El Género. La construcción cultural de la diferencia sexual (págs. 9-20). D.F., México: Porrúa.

Ordorika, I. (abril-junio de 2015). Equidad de género en la Educación Superior. Revista de la Educación Superior, Vol. XLIV(No. 174), 7-17.

Paulín, J. y Solís, O. (2018) "Género y Poder en la Facultad de Psicología de la UAQ" en Salinas, Rolando Javier, Solís, Oliva y González,

Zabludovsky, G. (2007). Las mujeres en México: trabajo, educación superior y esferas de poder. Política y Cultura (No. 28), 9-41.

Obtenido de www.redalyc.org/articulo.oa?id=26702802

LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL SINDICATO DE LA UNIVERSIDAD PÚBLICA DE MICHOACÁN

THE PARTICIPATION OF WOMEN IN THE UNIVERSITY OF THE PUBLIC UNIVERSITY OF MICHOACAN

Marghyb Lisbet Campillo Hernández¹⁴(ORCID-0000-0002-2125-0274) y Alina Ugalde Hernández ¹⁵ (ORCID-0000-0001-8059-8222)

RESUMEN

Ante el acrecentamiento de las mujeres en el mercado laboral, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha hecho énfasis en la necesidad de fomentar el incremento de la representación sindical por parte de las trabajadoras, para erradicar las insuficiencias de los nuevos modelos laborales y abolir las diferencias de género en el trabajo. Con base en lo anterior, el objetivo del presente artículo es visibilizar la participación de las mujeres en el Sindicato de Profesores de la Universidad Michoacana (SPUM) mediante el análisis explicativo-documental de datos, que muestra el incremento de las académicas superando en un 10% a los académicos. Sin embargo, los cargos estratégicos del Comité Ejecutivo General siguen siendo acupados por hombres, lo cual muestra la necesidad de fortalecer el diálogo social que promueva el trabajo decente para ambos sexos.

Palabras clave: Género, Trabajo, Mujeres, Sindicato y Universidad.

ABSTRACT

In the face of increasing working women, the International Labour Organization (ILO) has emphasized the need to encourage the increase about the union representation by women workers, to eradicate the inefficiencies of new labor models and to abolish gender differences at work. Based on the above, the purpose of this article is to make visible women participation in the Michoacana University Teachers Union (Sindicato de Profesores de la Universidad Michoacana), through an explanatory documentary analysis, which shows women teachers participation increase, exceeding by 10% men teachers. However, the General Executive Committee strategic positions are still held by men. This emphasizes, the need to strengthen the social dialogue wich should promotes decent work for both sexes.

Keywords: Gender, Job, Women, Labour Union and University

¹⁴ Licenciada en Psicología, egresada de la Facultad de Psicología de la UMSNH Estudiante de la Maestría en Estudios Multidisciplinarios Sobre el Trabajo en la Universidad Autónoma de Querétaro. Docente en la Facultad de Psicología de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo.

¹⁵ Es estudiante de la Maestría en Estudios Multidisciplinarios Sobre el Trabajo en la Universidad Autónoma de Querétaro campus Aeropuerto y becaria CONACYT; Licenciada en Psicología Clínica por la Universidad Autónoma de Querétaro, campus San Juan del Río.

INTRODUCCIÓN

En México hay una carencia de estudios acerca del género, lo cual es preocupante porque se ha conocido, en todos los ámbitos, el énfasis en la desigualdad de oportunidades entre varones y mujeres a pesar de que, desde el año de 1948, se haya reconocido la igualdad de género a nivel internacional con la promulgación de los derechos humanos. Cabe destacar que fue hasta 1974 cuando gracias a la reforma realizada al artículo cuarto constitucional, se promovió el respeto a los derechos de las mujeres (Camarena, Saavedra y Ducloux; 2014, p. 4).

En este sentido, se han propuesto diversas estrategias por parte de organismos internacionales que fomentan la equidad de género en todos los ámbitos, pero específicamente en el educativo y el laboral; para que, tanto las mujeres como los hombres tengan las mismas oportunidades de empleo y de profesionalización sin importar sus características sexuales. Es así como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha propuesto la paridad de género en los sindicatos mediante el diálogo colectivo, cuyo fin es el de preservar los derechos de los trabajadores y las trabajadoras.

Hoy en día es sabido que las condiciones laborales tienden a la precarización de los sectores tanto industriales como comerciales y de servicios, sin mantener una diferenciación entre las instituciones del ámbito público o privado. Ello incluye a las universidades y las características del ambiente laboral que rodean a los y las docentes, quienes en muchas ocasiones a pesar de estar agremiados y agremiadas a un sindicato, necesitan de dicha mediación para que se sigan resguardando sus derechos. Con base en lo anterior, se desarrolló un estudio explicativo-documental sobre el Sindicato de Profesores de la Universidad Michoacana (SPUM) con la finalidad de identificar si existe paridad en la participación activa de las mujeres con respecto de los hombres y si ésta se mantiene en congruencia con la estructura administrativa de dicha institución.

La metodología en la cual se basa el presente artículo partió de la revisión bibliográfica que busca explicar el fenómeno de estudio sobre la participación de las mujeres en los sindicatos a través del tiempo. Posteriormente se recurrió a hacer un análisis documental de la información estadística publicada en sitios web por parte de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo (UMSNH) y del SPUM, lo cual permitió conocer el número de mujeres y hombres que participan actualmente en el Comité Ejecutivo General del SPUM y las Comisiones Autónomas. Se comparó la participación de las mujeres en puestos para la toma de decisiones en el sindicato y en el Gabinete de Rectoría, para finalmente contrastar los datos con la información proporcionada durante una entrevista semiestructurada a docentes sindicalizadas de la UMSNH.

Por lo anterior, el artículo está dividido en tres principales apartados que contienen los antecedentes históricos y conceptuales en torno a: la participación de las mujeres en el mercado laboral, la inclusión de las mujeres en la docencia, el sindicalismo y la identidad colectiva, las mujeres y el sindicato, y la promoción de la equidad de género. Enseguida se presenta información sobre la participación del profesorado en el SPUM que continúa con la descripción de los resultados cuantitativos basados en la plantilla de personal docente y la participación tanto de varones como de mujeres en el SPUM. También se describe lo referido por las docentes entrevistadas, lo cual permite concluir que existe cada vez más participación de su parte en el SPUM; sin embargo, la toma de las decisiones sustantivas sigue estando mayormente a cargo de los hombres. Por lo que se propone asegurar el incremento de la promoción de la paridad de género en las instituciones educativas y los sindicatos.

ANTECEDENTES

Las exigencias del mercado laboral que han sido desencadenadas por la globalización, han obligado, desde los años ochenta, a las diferentes instituciones tanto públicas como

privadas, a mantenerse en competencia internacional asegurando así la eficiencia en sus procesos. Como consecuencia de ello se ha hecho hincapié en la reducción del gasto gubernamental y la regulación económica por parte del Estado. Dicha reestructuración económica ha repercutido en el contexto educativo y de igual manera en la división sexual del trabajo por mencionar solo algunos, en tal caso, se ha llevado a cabo una reorganización de la vida pública y privada para ambos sexos (García, 2001).

En el caso de la participación de las mujeres en el mercado laboral, se ha notado un aumento de las mismas debido a su aprovechamiento como mano de obra de reserva, misma que acelera la competitividad internacional; por su parte, las mujeres han buscado complementar el ingreso familiar que a su vez se ha visto mermado por la misma reestructuración económica; sin embargo, a pesar de los esfuerzos de ellas por abrirse paso a más oportunidades de empleo, la mayoría se ocupan en trabajos inestables o no cuentan con opciones de crecimiento profesional, lo cual aumenta la brecha de su participación con respecto a los varones y ha acentuado el carácter precario de la fuerza de trabajo femenina (ibid.).

Las mujeres, a través del tiempo, se han tenido que enfrentar a duras condiciones de trabajo, y unidas a la perpetuación del papel tradicional en el espacio doméstico de la familia, han comenzado a cuestionar las relaciones de producción dentro de la fábrica, su no reconocimiento como trabajadoras en el área rural, las desigualdades de salario y calificación, la división de papeles masculinos y femeninos; en otras palabras, las relaciones de dominación en la familia, en el trabajo y en la sociedad (Godinho-Delgado, 1990, p. 123).

Con base en lo anterior y a partir de la búsqueda de mejores oportunidades por parte de las mujeres, han incrementado los grados de escolaridad de ellas, especialmente en el nivel de educación superior, lo cual ha generado una oferta de trabajo cada vez más escolarizada (De Ibarrola, 2005), lo anterior se ha visto reflejado en el incremento de

participación de las mujeres en el ámbito educativo como docentes; esto se identifica también por la correlación que ya es bien sabida del rol sexuado de la mujer asociado con el cuidado y el contacto con los demás.

Cabe destacar que las mujeres tuvieron desde el siglo XIX la oportunidad de ingresar a las escuelas normales del país debido a que a muchas de ellas se les habían negado el ingreso a las Universidades, por lo que la educación normal se convirtió en la segunda opción de formación académica a la que ingresaban aquéllas estudiantes que supuestamente tenían una menor preparación; Beltrán (2007) por su parte, afirmó que la población mexicana que se dedica a la educación, asciende a 1 343 516 personas de las cuales 811 201 son mujeres pero dedicadas en su mayoría a la educación básica; desafortunadamente, conforme se avanza el nivel educativo, el panorama se invierte debido a la mayor presencia del sexo masculino con el 13.6% sobre el 6.2%.

LA INCLUSIÓN DE LAS MUJERES EN LA DOCENCIA

Según la United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO) (2008), se ha abordado el problema de la inclusión de las mujeres en la docencia desde la perspectiva centrada en las personas, en la estructura organizacional del sistema universitario y en la cultura. Desde la primera perspectiva, se consideran los rasgos psicosociales que incluyen las características de personalidad, las actitudes y las habilidades de conducta de las mujeres (dicho enfoque está relacionado con el argumento del bajo potencial de liderazgo de las mujeres relacionado con su supuesta inestabilidad emocional y su escasa aptitud para solucionar problemas en situaciones de crisis) (Citado por Ovando, 2007).

De acuerdo con la perspectiva centrada en la estructura organizacional, existe una igualdad de hombres y mujeres con respecto a su capacidad y compromiso al asumir posiciones de liderazgo, por lo que la baja participación de

la mujer se debe a problemas estructurales relacionados con las formas de selección y ascenso, la resistencia que tienen los hombres para que las mujeres ocupen cargos en las altas jerarquías, la ausencia de políticas y normas que fomenten la inclusión de la mujer y finalmente las limitadas oportunidades debido al diseño de la estructura de poder en las universidades (Ibid, p.145).

El enfoque centrado en la cultura mantiene su énfasis en la construcción social de género y los roles específicos, responsabilidades y expectativas tanto de los hombres como de las mujeres, por lo que según este, la discriminación de la mujer se debe a que las instituciones de educación superior reproducen diferencias de género a través de sus estructuras internas, así como la experiencia de sus prácticas cotidianas que se relaciona con la percepción cultural de los hombres y mujeres que afecta su propia conducta (Loc. Cit.).

Al analizar la estructura de los sindicatos de las Instituciones de Educación Superior (IES), es muy probable que se identifique en ellos el reflejo de las estructuras universitarias de acuerdo con los tres enfoques antes escritos y planteados por la UNESCO, ya que quienes forman parte de los sindicatos son los mismos integrantes de las IES; lo interesante en las investigaciones que se han realizado con respecto de los sindicatos es la tendencia a la contradicción que hay de la fundamentación de su existir con respecto a la tendencia que tienen actualmente de continuar reproduciendo las estructuras dominantes en contra de sus agremiados y agremiadas.

EL SINDICALISMO Y LA IDENTIDAD COLECTIVA

Es menester recordar que el sindicalismo nació como una forma de organización de los trabajadores con la intención de enfrentarse al capitalismo, el cual intentaba dividirlos por medio de la jerarquización y la competencia que se promovía en ellos para que ocuparan los escasos puestos de trabajo y así evitar nexos de solidaridad entre sí mismos (Zapata,

2003); el sindicato apareció entonces como una forma de defensa colectiva nacida precisamente de la solidaridad entre trabajadores, lo cual les permitió adquirir su identidad colectiva, esto contribuyó a generar formas de conciencia respecto al trabajo así como la dominación que intentaba imponer el capitalista sobre el trabajador (Ibid.).

El ideal del sindicato comprometía a los trabajadores con los departamentos políticos para vigilar y defenderse de la proletarización que era impulsada desde el capitalismo que intentaba “expropiar la calificación de los artesanos” y “proletarizar a los trabajadores” (Loc. Cit.), por lo que este movimiento era defendido como una forma de anarquía que aseguraba que los más necesitados no fueran aplastados; dado lo anterior, se puede entender esa hegemonía que se construyó en relación con la imagen del obrero industrial atravesado por el movimiento obrero y sindical, el cual escondió o enmascaró la participación de las mujeres en el mismo, dejándolas en una zona gris de inacción que se ha desdibujado de la memoria colectiva y que ha sido rescatada desde el resurgimiento de los movimientos feministas de 1968, desde donde las feministas se han preguntado cómo fue borrada la participación de las madres, esposas e hijas en estas luchas (Toms y Recio, 2011).

LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL TRABAJO

Cabe mencionar que la participación femenina activa fue menguada en primer lugar por la escasa colaboración de las mujeres en la industria, como tal se entiende que a finales del siglo XIX la participación de las mujeres en el trabajo solo representaba un valor secundario al ser consideradas como ejército de reserva; las mujeres y los niños operaban a nivel laboral en medidas extraordinarias que dependían de la participación de los varones en guerras, por lo cual se veían estos grupos obligados a participar para su supervivencia así como para la del capitalismo.

Es importante destacar la participación oculta de las mujeres dentro del hogar para el sostenimiento de los varones que formaban parte de los sindicatos, quienes podían desatenderse de otras responsabilidades recayendo el peso sobre la administración y capacidad de ingreso del trabajo femenino, pudiendo así los varones trabajadores comprometerse de manera activa con la organización y las luchas sindicales (Ibid, p. 244).

Como se observa en los párrafos anteriores, la relación social del mundo está mediada por una visión masculinizada, visión que ha optado por invisibilizar movimientos femeninos e idealizar los movimientos sociales de origen meramente masculino; un claro ejemplo de ello se describe por medio de una huelga realizada en 2006 en la ciudad de Mahalla, en Egipto, en la que participaron 3 mil mujeres trabajadoras de la industria textil, la cual fungió como preludio para los subsecuentes movimientos sociales, aunque es poco reconocida (Loc. Cit.).

La reciente incorporación de la mujer al mundo laboral remunerado, desde donde se torna a entender la función del sindicato y la escasa participación femenina, manifiesta la invisibilización que sufre el trabajo femenino en sus intentos por ignorar la larga trayectoria de las mujeres en la industria textil, tabacalera, del servicio doméstico y del trabajo doméstico que ha permitido la participación activa de los varones en el trabajo sindical (Ibid p. 245).

LAS MUJERES Y EL SINDICATO

La creciente entrada de las mujeres en el movimiento sindical se dio en los años ochenta, producto de un proceso iniciado en los setenta que buscaba el surgimiento de la mujer como sujeto social y político que reclamaba su ciudadanía y sus derechos en la búsqueda de autonomía y libertad (Godinho-Delgado, 1990), reconocida hasta entonces como sujeto de trabajo, pero que no implicaba que hubiera permanecido inerte.

Las luchas feministas y sindicales no se han desarrollado en conjunto, lo que a primera

vista se presenta como una labor altruista que pugna por los necesitados no necesariamente lo hace por las minorías; así como las mujeres comenzaron una lucha contra las condiciones laborales, lo hicieron contra las organizaciones sindicales, las cuales les impedían participar e incluso intentaron excluirlas de la industria y cuyo eslogan figuraba como “mujeres fuera de la fábrica” (Ibid p. 246). La labor femenina en los sindicatos ha estado enfocada desde un principio en las políticas de igualdad de oportunidades en el trabajo cuya vindicación les pertenece.

Fue en España, después de la segunda Guerra Mundial cuando las ideas feministas se integraron al movimiento sindical; sin embargo, debido a la condición de resistencia de la nación, la participación de las mujeres se transformó, adaptándose al discurso masculinizado que adoptó el movimiento obrero haciendo a las mujeres aceptar el papel de acompañantes, que si bien acudían a la lucha sindical no era algo que les perteneciera, lo cual hacían funcionar a favor de los varones, dueños de la dirección política de la organización; por ejemplo, en los años setenta las esposas de obreros industriales se manifestaron en defensa y reivindicación del empleo de sus maridos (Loc. Cit.).

Por lo anterior, el movimiento obrero y la lucha por los derechos de las trabajadoras se encuentran en contradicción, hay una visión generalizada que piensa que los problemas de las mujeres no tienen que ver con la lucha sindical y menos con la empresa (González, 2003), lo cual resulta un argumento muy corto el decir que los problemas de las mujeres no tienen que ver con los varones ni con el trabajo, y que su escasa participación es por falta de interés; al movimiento sindical se le dificulta ver los nexos que se encuentran entre “la explotación de clase y la opresión sexual” (Godinho-Delgado, 1990, p. 124).

Hoy en día el trabajo se ha flexibilizado y a su vez se ha desregulado en sus medios laborales, esta transformación de los mercados de trabajo ha coincidido con la masiva integración de la mujer a la industria, donde los trabajos se precarizan y acentúan formas de

discriminación que son diferenciadas debido al género, empero no han detenido la integración de las mujeres en otras esferas; como ejemplo se identifica una mayor participación femenina en las áreas operativas, que paulatinamente, con las acciones constantes de lucha por igualdad de oportunidades, les ha permitido incluirse en los movimientos sindicales (Torns y Recio, 2011, p. 248).

Sin embargo, esta participación mayoritaria no se ha visto reflejada como participación sindical, mucho menos en puestos de decisión y de poder, donde la imagen que predomina sigue siendo masculina. Esta posición de subrepresentación femenina en los espacios sindicales se desprende del contexto de las mujeres y el rol que cumplen socialmente, enmarcado por la división sexual del trabajo y la estructura patriarcal que regula la presencia del poder masculino.

La escasa participación sindical de las mujeres se justifica desde el discurso masculino como la incapacidad o falta de interés por las políticas laborales, lo que les permite apropiarse de ese modo de un argumento poco empático dentro de una sociedad dividida: “el funcionamiento del sindicato resume las formas de relación y el ejercicio real del poder, que han dificultado e incluso impedido la participación plena de las mujeres en un nivel de igualdad” (González, 2003, p. 144).

En un primer plano, como se mencionaba anteriormente, las luchas del sindicalismo y el feminismo han sido paralelas; contextualizando se puede notar que las mujeres han sido relegadas a ocupar puestos de subordinación, el escenario laboral donde ha operado la mano de obra femenina supone empleos precarios, bajos salarios, temporalidad, medios tiempos e informalidad, donde la participación sindical podría suponer la pérdida del trabajo (Torns y Recio, 2011, p. 251); de tal modo la participación femenina es invisibilizada y reproduce estereotipos que son tomados como verdades, por lo que la discriminación laboral de las mujeres se reproduce en los contextos sindicales.

Dentro de las dificultades laborales también se encuentra el de la doble jornada, que se refiere a que el trabajo femenino supondrá operación en la industria y trabajo doméstico, labor que es llevada simultáneamente y que limita la participación de las mujeres en esferas de acción política del sindicalismo, dado que su participación supondría una reducción de tiempo a los espacios familiares, de crianza y al hogar, lo cual implica que la participación de los varones en esferas políticas está mediada por la labor femenina en el trabajo doméstico y cuidado, donde su ausencia es socialmente aceptada y se prioriza la militancia y el activismo (Ibid p. 252).

A su vez, los tiempos de organización sindicalista responden a tiempos masculinos que se contraponen a los tiempos de organización femenina, que como se había mencionado anteriormente tienen que ver son una sobreexplotación de la fuerza de trabajo femenina dividida entre el trabajo remunerado y el trabajo del hogar. Las desventajas laborales y de participación femenina también han sido atravesadas por la clase social, desde donde las primeras mujeres participantes que tenían un poder social o económico les aseguraba un lugar en el sindicato, que sin duda aún estaba condicionado al acompañamiento del varón y no a su participación activa.

En la actualidad se puede hacer una comparativa similar dado que las mujeres profesionistas han podido hacerse de lugares de participación igualitaria así como formar parte de las negociaciones colectivas, en comparación de mujeres obreras o de sectores más precarios donde no han podido integrarse en materia de igualdad o negociaciones; sumado a ello no hay que perder de vista las condiciones desde donde ejercen su trabajo las mujeres que están ligadas tanto al “techo de cristal” en donde las oportunidades de ascenso a posiciones de poder están limitadas ya sea por discriminación o por condiciones familiares en donde opera el llamado “suelo pegajoso” donde las responsabilidades familiares, la cultura y los roles de género sujetan a las mujeres a posiciones

subordinadas y de decisión limitadas en las que se encuentran atrapadas asalariadas y profesionistas (Ibid.).

En definitiva, el principal obstáculo para el acceso a las políticas de igualdad de género se encuentra en la división sexual del trabajo, el sobre entendimiento de la asignación de las mujeres al cuidado y la especialización de los varones en el trabajo productivo (Bravo, 2011), de la misma manera las reformas a las leyes refuerzan estos estereotipos de cuidado asignando medidas que preserven la maternidad y el cuidado de sus hijos, que si bien son medidas de conveniencia para las mujeres madres de familia, apenas abren espacios similares a los varones para el cumplimiento de su rol de padres de familia, desde el cuidado de los hijos enfermos hasta los permisos de posparto (OIT, 2000, p. 49), dado que aún se considera que el cuidado de una mujer lo debe llevar otra mujer; sin embargo, los espacios laborales cada vez más precarios pueden incluso imposibilitar el retiro de las mujeres adultas, a su vez cabe señalar que en todo caso un embarazo y el cuidado de los hijos es cosa de padre y madre y no debe ser delegada esa responsabilidad solo a un miembro por su género.

La principal demanda del movimiento femenino a principios del siglo pasado, fue el derecho al trabajo femenino (González, 2003), hoy ese derecho se ejerce al obtener un pago por el trabajo que realizan las mujeres; sin embargo, habría que abrir un pequeño paréntesis argumentando las diferencias salariales que les corresponden a las mujeres respecto a las de los hombres, además de que las mujeres encuentran mayor oportunidad de ingreso en el terreno del trabajo informal, no sindicalizado (Godinho-Delgado, 1990). En el contexto inmediato, hablando de México, se observa un sindicalismo que “no se ha preocupado de la organización familiar como factor de opresión de las mujeres, sino que ha actuado para reforzarla” (González, 2003, p. 145) e interviene para lograr que la mujer cumpla su papel a la vez que su trabajo.

En su texto sobre Participación sindical de las trabajadoras en México, Inés González habla

sobre la creación de una agenda de género que lleve a los espacios sindicales el análisis sobre la participación activa de las mujeres en diferentes espacios para el logro del movimiento obrero con la intención de no perder de vista la condición oculta de opresión histórica en la que han vivido las mujeres (Loc. Cit.).

Se estima que existen alrededor de dos millones y medio de mujeres que pertenecen a una organización sindical, la cual se limita a la militancia y no así a los puestos de directivos, donde se declara que la mayor participación general se encuentra en un rango de edad entre 35 y 44 años y de estos apenas el 10.1% son mujeres (Ibid p. 146), y en promedio de ocupación de puestos de dirección el número descende, por ejemplo: Confederación de Trabajadores de México (CTM), 2 mujeres en 47 puestos del Comité Ejecutivo Nacional; en la Confederación Obrera Campesina (CROC) la relación era de 1 a 13; en la Confederación Regional Obrera de México (CROM) de 1 a 25; Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (Fstse), 3 a 53; Congreso del Trabajo, 35 a 410; Federación Nacional de Sindicatos Bancarios, 6 a 55; Sindicato Mexicano de Electricistas, ninguna mujer en el órgano ejecutivo; y en la Unión Nacional de Trabajadores, 2 a 175. Si promediamos estos cargos, encontramos que la participación de las mujeres en puestos de dirección asciende a 8% (Ibid, p. 147).

LA PROMOCIÓN DE LA EQUIDAD DE GÉNERO

A pesar de las cifras anteriormente presentadas, Abramo, Valenzuela y Pollack (2000) presentan la contribución de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), al proponer como ejes centrales la promoción del empleo y la erradicación de la pobreza, así como las acciones legales y el diálogo social, como mecanismos de promoción de la equidad de género; en cuanto a las acciones legales y el diálogo social, la OIT trata de los nuevos desafíos para los sindicatos en materia de género generados por los cambios que se han

suscitado en el mercado laboral por la reestructuración económica y el ajuste de los procesos productivos: “Los procesos de flexibilización han disminuido la normativa protectora y provocado, en muchos casos, un debilitamiento del movimiento sindical y de los sistemas de negociación colectiva” (p.59).

Con base en lo anterior, se ha identificado la creciente incorporación de las mujeres en el mercado laboral como fuerza de trabajo, quienes se enfrentan a trabajos precarios y desregulados y están, generalmente, fuera del ámbito de la legislación correspondiente, la representación sindical o la negociación colectiva; el desafío para los sindicatos es entonces representar y organizar colectivamente al conjunto de trabajadoras (Ibid, p.51).

En el caso de las trabajadoras docentes, los sindicatos que las representan, necesitan considerar el conflicto que experimentan entre su vida laboral y sus responsabilidades familiares, problema que se ha visibilizado por el modelo de organización productiva basado en las largas jornadas de trabajo así como en el incremento de las actividades tanto docentes como administrativas, en el afán de competir por los estímulos al desempeño y de aportar su tiempo en comités para obtener y mantener las acreditaciones correspondientes que buscan encaminar al sector educativo y sus actores hacia la excelencia académica.

En América Latina, los sindicatos no han considerado dichos problemas y desafíos en los que enfatizó la OIT con respecto a las demandas de género, ya que, indudablemente siguen siendo los varones quienes representan, mayoritariamente y en los niveles directivos, a las mujeres en la dirigencia sindical, lo cual muestra la resistencia de los sindicatos para modificar la cultura masculina que hace oídos sordos a los problemas de género; cabe destacar que la participación de las mujeres en el sindicato se encuentra supeditada a la escasez del tiempo con el que cuentan y en el que tienen que combinar las responsabilidades tanto laborales como familiares (Ibid.). De acuerdo con la OIT, es importante promover la paridad de género en

el mercado laboral mediante la incorporación de la perspectiva de género en la agenda estratégica de los sindicatos por medio de actividades que fomenten la negociación colectiva, la inspección de las condiciones de trabajo para las mujeres y la promoción de los derechos de las mujeres; sin embargo, lo anterior no será posible si no se cuenta con la participación activa de las mujeres en el sindicato, incluidos los puestos de liderazgo (Ibid.): “Las altas esferas de la actividad política y los diversos puestos de toma de decisiones cuentan con una participación escasa de mujeres. Las mujeres ocupan los escalones más bajos o son escasamente representadas en los puestos de toma de decisiones” (Blazquez, Bustos y Fernández; 2012 p. 2, 3).

LA PARTICIPACIÓN DEL PROFESORADO EN EL SPUM

Con fundamento en lo anteriormente desarrollado, el presente trabajo busca visibilizar la disparidad de la participación activa de las mujeres con respecto de los hombres en el Sindicato de Profesores de la Universidad Michoacana (SPUM), la cual se mantiene en congruencia con la estructura administrativa de dicha institución, lo anterior a pesar de que se ha fomentado la transversalización de los estudios de género en la investigación, la formación y la institucionalización de la equidad de género dentro de la Universidad Michoacana a través del Programa Integral de Fortalecimiento Institucional (PIFI, 2011), ahora Programa de Fortalecimiento de la Calidad en Instituciones Educativas (PROFOCIE), que incluye el proyecto para el Fortalecimiento de un Sistema de Gestión de Equidad de Género en la UMSNH.

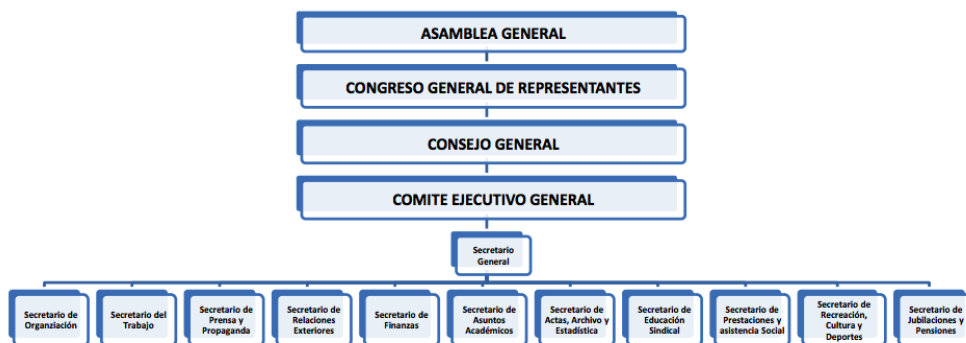
El Sindicato de Profesores de la Universidad Michoacana (SPUM), fue fundado en 1976 en la ciudad de Morelia, Michoacán bajo el lema de “Unidad Democrática e Independencia Sindical”, con el objetivo de fomentar el estudio, el mejoramiento y la defensa de los intereses comunes de los trabajadores

académicos que lo integran, pugnando por elevar las condiciones de vida de los mismos, en lo económico, político y cultural, así como las formas de superación académica, de fortalecimiento de la autonomía del ejercicio democrático en la vida universitaria (SPUM Presentación, s.f.)¹⁶; cabe destacar que a la fecha están afiliados más de tres mil académicos y académicas del nivel medio superior y superior.

Como parte de su estructura orgánica el SPUM está integrado por una Asamblea General, el Consejo General de Representantes, el Consejo General, el Comité Ejecutivo General conformado por el Secretario General, y once secretarías: la Secretaría de Organización, la Secretaría del Trabajo, el Secretaría de Prensa y Propaganda, el Secretaría de Relaciones Exteriores, el Secretaría de Finanzas, la Secretaría de Asuntos Académicos, la Secretaría de Actas, Archivo y Estadística; la Secretaría de Educación Sindical, la Secretaría de Prestaciones y Asistencia Social, la Secretaría de Recreación, Cultura y Deportes y la Secretaría de Jubilaciones y Pensiones; lo anterior se muestra en el organigrama de la figura 1.

¹⁶ SPUM, (s.f), consulta en línea
http://www.spum.org.mx/?page_id=171

Figura 1. Organigrama General del SPUM



FUENTE: SPUM http://www.spum.org.mx/sisofi_2018/uploads/16-04-2019/Organigrama-General-SPUM.pdf

RESULTADOS

Mediante un diagnóstico institucional integral realizado por Gonzales y Gamboa en 2012, se mostró la plantilla de personal docente integrada por 3 903 personas, de las cuales el 64.2% eran hombres y el 35.8% mujeres; cabe destacar que el 64.2% de los docentes eran profesores de asignatura y solamente el 28% profesores de tiempo completo, el restante 7.8% contaba con categorías de técnicos académicos y técnicos y profesores de medio tiempo. De los profesores de asignatura el 66.8% eran hombres y el 33.2% mujeres; por otro lado, en el caso del profesorado de tiempo completo, el 35% lo constituyeron las mujeres y el 65% los hombres, mientras que con respecto al nombramiento de profesores de medio tiempo la participación de las mujeres docentes fue del 25.9%. Finalmente, en el caso de los docentes que cuentan con nombramientos de técnicos académicos de tiempo completo o medio tiempo, el 53.7% fueron hombres y el 46.3% mujeres, así como el 53% de hombres y el 47% de mujeres en el segundo caso, lo anterior se muestra en la tabla 117.

¹⁷ Gonzáles, María Arcelia y Gamboa, Flor de María, (2012), "Presencia de Hombres y Mujeres en la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo". Primera edición. México: *Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo*, pp. 1-123. ISBN: 978-607-424-328-4

Tabla 5. Plantilla docente por tipo de nombramiento y sexo.

Plantilla docente por tipo de nombramiento y sexo					
Nombramiento	Número de mujeres	Porcentaje de mujeres	Número de hombres	Porcentaje de hombres	Total
Profesorado de tiempo completo	382	35%	709	65%	1 091
Profesorado de medio tiempo	29	25.9%	83	74.1%	112
Profesorado técnico académico	137	46.3%	159	53.7%	296
Profesorado técnico académico de medio tiempo	172	47%	194	53%	366
Profesorado de asignatura	676	33.2%	1 362	66.8%	2 038
Total	1 396	35.8%	2 507	64.2%	3 903

FUENTE: Gonzales y Gamboa, 2012.

De los 3 903 docentes activos en la UMSNH durante el año 2011, aproximadamente 1 865 se encontraban afiliados al SPUM, eso sin considerar a los profesores jubilados; en ese sentido y como parte del análisis descriptivo que se realiza en el presente trabajo, los registros del año 2015 a la fecha, con los que cuenta el sindicato, muestran en primer lugar el incremento de las académicas superando solo en un 10% a los académicos, por lo que, del total de los integrantes del sindicato (3 340 personas), la mayoría (1 750) son mujeres, y la participación de los hombres es de 1 590.

De los 88 integrantes del Consejo General, solo 30 son mujeres; cabe destacar que el Comité Ejecutivo General (2018-2021), está conformado por un total de 12 secretarías incluyendo al Secretario General, de las cuales 4 son ocupadas por mujeres y de las 3 comisiones autónomas como son la de Vigilancia, Hacienda, y Honor y Justicia, solo la última está presidida por una mujer, lo que corresponde en total al 33.3% de la participación de las mujeres en puestos

ejecutivos, tal y como se muestra en la tabla 218.

¹⁸ Sindicato de Profesores de la Universidad Michoacana, (s.f), consulta en línea <http://www.spum.org.mx/>

Tabla 6. Participación de hombres y mujeres en el Comité Ejecutivo del SPUM y las Comisiones Autónomas (2018-2021).

Participación de hombres y mujeres en el Comité Ejecutivo del SPUM y las Comisiones Autónomas (2018-2021).		
Secretarías y Comisiones	Hombres	Mujeres
Secretario General	X	
Secretaría de Organización	X	
Secretaría de Trabajo	X	
Secretaría de Prensa y Propaganda		X
Secretaría de Relaciones Exteriores	X	
Secretaría de Finanzas	X	
Secretaría de Asuntos Académicos		X
Secretaría de Actas, Archivo y Estadística		X
Secretaría de Educación Sindical		X
Secretaría de Prestaciones y Asistencia Social	X	
Secretaría de Recreación, Cultura y Deporte	X	
Secretaría de Pensiones y Jubilaciones	X	
Comisión Autónoma de Hacienda	X	
Comisión Autónoma de Honor y Justicia		X
Comisión Autónoma de Vigilancia	X	
TOTAL	10 (66.6%)	5 (33.3%)
FUENTE: Elaboración propia a partir de (SPUM http://www.spum.org.mx)		

Con base en los datos mostrados anteriormente se observa que los hombres continúan ocupando los puestos estratégicos para la toma de decisiones del sindicato y las mujeres aquellos que se relacionan con la justicia, la educación, procesos analíticos y demás asuntos académicos.

Como parte del gabinete que conforma la Rectoría de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo se identifica la participación de una mujer a cargo de la Secretaría Académica y en el caso de los otros nueve puestos se encuentran ocupados por hombres (tabla 3)¹⁹.

Tabla 7. Participación de hombres y mujeres en el Gabinete de Rectoría de la UMSNH

¹⁹ Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, (s.f.), consulta en línea <https://www.umich.mx/gabinete.html>

Participación de hombres y mujeres en el Gabinete de Rectoría de la UMSNH.		
Puestos estratégicos	Hombres	Mujeres
Rectoría	X	
Secretaría General	X	
Secretaría Académica	X	
Secretaría Administrativa		X
Secretaría Auxiliar	X	
Tesorería	X	
Difusión Cultural y Extensión Universitaria.	X	
Abogado General	X	
Contraloría	X	
Coordinación de Investigación Científica	X	
TOTAL	9	1
FUENTE: Elaboración propia a partir de (UMSNH https://www.umich.mx/gabinete.html)		

Al comparar la participación de los hombres y de las mujeres en los cargos estratégicos del Gabinete de Rectoría como del Comité Ejecutivo del SPUM se observa que en ambos casos los puestos ejecutivos están ocupados por hombres independientemente del número de académicos (64.2%) y académicas (35.8%) matriculadas en la Universidad y agremiadas (52.4%) y agremiados (47.6%) al SPUM. Lo anterior se analiza con base al enfoque centrado en la cultura propuesto por la UNESCO, el cual alude la discriminación de la mujer, en las instituciones de educación superior, debido a la reproducción de diferencias de género a través de sus estructuras internas, así como la experiencia de sus prácticas cotidianas.

Por otro lado, las docentes agremiadas al SPUM que fueron entrevistadas refirieron que la participación de las mujeres se ha ido incrementando con el paso del tiempo, lo cual se puede observar por medio de la asistencia mayoritaria y propositiva de las mujeres a las asambleas sindicales. A pesar de ello, los hombres se rehúsan a aceptar las propuestas que parecen contradecirles. En este sentido ellas afirmaron que algunas mujeres docentes han participado en más de una ocasión dentro de alguna de las secretarías del SPUM, como lo son la de Cultura y Deporte, la de Prensa y Propaganda, entre otras; pero hasta el

momento solamente hombres han ocupado el cargo de Secretario General del SPUM. Como se aprecia, las mujeres ocupan carteras que no tienen un peso significativo para el manejo del sindicato y sigue habiendo mayoría de hombres en el Comité Ejecutivo General del SPUM.

CONCLUSIÓN

Con base en los datos del presente estudio sobre la participación de las mujeres en el SPUM, se identifica que sigue siendo mayoritaria la participación de los hombres en la plantilla docente, lo cual incluye al personal académico sindicalizado y no sindicalizado; sin embargo, en el caso de los afiliados al SPUM, se observa una mayoría de las mujeres con tan solo una diferencia del 10%.

Aunque ello no ha sido garantía para asegurar la posición de las mismas en los puestos ejecutivos del sindicato, ya que solo el 33.3% lo ocupan mujeres en cargos relacionados con la justicia, la educación, los procesos analíticos y demás asuntos académicos. Lo anterior, se puede explicar retomando a Ovando (2007) que menciona que los hombres se siguen resistiendo para que las mujeres ocupen cargos en las altas jerarquías o para respetar sus propuestas, pero también es un hecho que hace falta la promoción de políticas que fomenten y aseguren la inclusión de la mujer

en el sindicato, en donde puedan tomar decisiones a favor de ellas para el ámbito laboral-educativo, independientemente de la estructura de poder que haya en las universidades.

Por lo contrario, al considerarse las cifras de otros sindicatos nacionales como la Confederación de Trabajadores de México (CTM), Confederación Obrera Campesina (CROC), Confederación Regional Obrera de México (CROM), Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE) y el Sindicato Mexicano de Electricistas; se observa que las afiliadas se limitan a la militancia y aproximadamente solo el 8% a puestos estratégicos; sin embargo, en el SPUM se reconoce una participación mayor (el 33.3%), lo que implica un incremento de la participación de las mujeres en relación con otros sindicatos.

Por lo anterior, se observa la necesidad de impulsar la paridad de género tanto en el gabinete de rectoría como en Comité Ejecutivo General del SPUM, de manera que las mujeres participen equitativamente en la toma de decisiones que promuevan su bienestar y protejan sus derechos humanos y laborales. Hecho que aún en la actualidad y a través de este estudio dista de lo que propone la misma Organización Internacional del Trabajo sobre la incorporación de la perspectiva de género en la agenda estratégica de los sindicatos. Por lo que se sugiere, por un lado, asegurar la paridad de género en la participación activa de los y las líderes sindicales para fomentar un verdadero diálogo social que promueva el trabajo decente en ambos sexos; por otro lado, sensibilizar a las agremiadas para asumir obligaciones al ocupar espacios de poder y toma de decisiones; y finalmente que se respeten y consideren tanto las propuestas como la decisiones de las mujeres y no se demeriten o ignoren por el hecho de ir en contra de los intereses de los hombres.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Abramo, L., Valenzuela, M. & Pollack, M. (2000). "Equidad de Género en el Mundo

del Trabajo en América Latina. Avances y Desafíos Cinco Años Después de Beijing". Organización Internacional del Trabajo.

Beltrán, S. (2007). "La Feminización de la Docencia en México". Diario 21 Periódico Plural del Estado de Guerrero. Recuperado de: http://diario21.com/?cmd=displaystory&story_id=5001&format=html, fecha de consulta 13 de junio de 2019.

Blazquez, N., Bustos, O., & Fernández, L. (2012). "Saber y Poder: Vivencias de Mujeres Académicas". IX Congreso Iberoamericano de Ciencia, Tecnología y Género, 1-22.

Bravo, C. (2011). "La Transversalidad de Género en la Acción Sindical. Presente y Futuro". Gaceta Sindical, 259- 269.

Camarena, M., Saavedra, M. y Ducloux, D. (2014). "El Género en México: Situación Actual". México: XIX Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática, 1-20.

De Ibarrola, M. (2005). "Educación y Trabajo". Revista Mexicana de Investigación Educativa, Vol. 10(No. 25), 303-313.

García, B. (2001). "Reestructuración Económica y Feminización del Mercado de Trabajo en México". Papeles de Población. no. 27. México: Universidad Autónoma del Estado de México, 45-61.

Godinho-Delgado, M. (1990). "Sindicalismo, Cosa de Varones". Nueva Sociedad (110), 119-127.

González, I. (2003). "Participación Sindical de las Trabajadoras en México". Nueva Sociedad. El Trabajo Entre la Exclusión y el Mercado.(184), 140-149.

González, M. y Gamboa, F. (2012), "Presencia de Hombres y Mujeres en la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo". Primera edición.

México: Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, 1-123. ISBN: 978-607-424-328-4

OIT, O. I. (2000). "Capítulo II. Promover los Derechos Fundamentales: Igualdad de

Oportunidades entre Hombres y Mujeres en el Trabajo”. Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2000: Oficina Regional para América Latina y El Caribe.

Ovando, C. (2007). “Género y Educación Superior. Mujeres en la Docencia y Administración en las Instituciones de Educación Superior”. Escenarios Mundiales de la Educación Superior. Análisis Global y Estudios de Casos.

López Segrera, Francisco. CLACSO, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales, 143-154. ISBN 978-987-1183-61-6

Toms, T., & Recio, C. (2011). “Las Mujeres y el Sindicalismo: Avances y Retos Ante las Transformaciones Laborales y Sindicales”. Gaceta Sindical, 241-258.

Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, (s.f.). Recuperado de: <https://www.umich.mx/gabinete.html>, fecha de consulta 13 de junio de 2019.

Sindicato de Profesores de la Universidad Michoacana, (s.f.), Recuperado de: <http://www.spum.org.mx/>, http://www.spum.org.mx/sisofi_2018/uploads/16-04-2019/Organigrama-General-SPUM.pdf y http://www.spum.org.mx/?page_id=171, fecha de consulta 13 de junio de 2019.

Zapata, F. (2003). “¿Crisis en el sindicalismo en América Latina?” México: Kellogg Institute. 1-50

CROC	Confederación Obrera Campesina
CROM	Confederación Regional Obrera de México
CTM	Confederación de Trabajadores de México
FSTSE	Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado
IES	Instituciones de Educación Superior
OIT	Organización Internacional del Trabajo
PROFOCIE	Programa de Fortalecimiento de la Calidad en Instituciones Educativas
UMSNH	Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo
UNESCO	United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization
SPUM	Sindicato de Profesores de la Universidad Michoacana

ACRÓNIMOS

**DE LA TRADICIÓN A LA INNOVACIÓN:
EL OFICIO DE LABRAR MOLCAJETES, UNA EXPERIENCIA CONTEMPORÁNEA DE
TRABAJO QUE TRASTOCA RELACIONES ENTRE GÉNEROS²⁰**

FROM TRADITION TO INNOVATION: THE TRADE OF MAKING MOLCAJETES, A
CONTEMPORARY WORK EXPERIENCE THAT TRANSFERS RELATIONS BETWEEN
GENDERS

Eleonora Nuricumbo Rivera (ORCID-0000-0002-0388-9015)²¹

RESUMEN

En este artículo se presenta la historia de un grupo de mujeres artesanas originarias de la meseta potosina, lugar de suelo árido y rocoso, ubicadas en una localidad de difícil acceso tanto por falta de caminos como por el contexto socio-cultural de la localidad, caracterizado por la violencia entre los habitantes. Este grupo femenino inmerso en un complejo entramado de relaciones entre varones y mujeres lograron con el apoyo, empuje y la iniciativa de una agente externa a la comunidad, conformar un taller de molcajetes (recipiente rústico prehispánico labrado en piedra). Pasando así de un oficio tradicional a uno con innovaciones en diseño y técnica en la producción.

Palabras clave: oficio artesanal, género, innovación

ABSTRACT

This article presents the story of a group of artisan women originating from the potosina plateau, a place of arid and rocky soil, located in a town with a difficult access both for lack of roads and by the socio-cultural context of the town, characterized by violence among the inhabitants. This women's group immersed in a complex web of relations between men and women managed with the support, thrust and the initiative of an external agent to the community, to form a workshop of molcajetes (rustic prehispanic container made of stone). Thus moving from a traditional trade to one with innovations in design and technique in production.

Keywords: craft job, gender, innovation

²⁰ Este trabajo fue producido a partir del relato contado por la persona quien fungió como agente externo a la comunidad, agradezco a Ariadna el haber compartido esta experiencia de trabajo. Este artículo va dedicado a las mujeres que se permitieron participar en el proyecto sorteando de una u otra forma las adversidades configuradas en su espacio social.

²¹ Es Psicóloga social egresada de la Facultad de Psicología, UAQ. Maestra en Estudios Multidisciplinarios sobre el Trabajo, Facultad de psicología, UAQ. Tesis sobre riesgos psicosociales. Actualmente estudiante-investigadora del Doctorado en Estudios multidisciplinarios sobre el trabajo, Facultad de psicología, UAQ. Contacto: ele_nr@yahoo.com

INTRODUCCIÓN

Por años labrar piedra ha sido oficio propio de la figura masculina por ser un trabajo rudo, donde se requiere fuerza para cargar, transportar y manejar los bloques, aguante por la posición en que se mantiene al cuerpo para realizar la labor, así como destreza para darle forma a la materia prima. Por tradición, para elaborar este tipo de recipiente se han utilizado herramientas rudimentarias que los propios varones construyen para moldear la piedra.

Con la entrada de las mujeres a la producción de molcajetes en una comunidad rural de San Luis Potosí (México), se modificó esta usanza originaria; los diseños se transformaron, las herramientas evolucionaron, las técnicas se innovaron, el proceso de trabajo cambió, de ser un oficio en solitario se convirtió en una labor colectiva. El producto elaborado por las mujeres tuvo mayor distribución y venta que el realizado por los hombres, lo cual, fue justificación de los varones para que se incrementaran los conflictos entre ambos géneros y se propiciara, con mayor frecuencia, la violencia hacia las mujeres.

A través de esta historia se pretende mostrar cómo el cambio en los procesos laborales vino a modificar formas de ser y de convivir entre géneros. Este caso se sitúa en un contexto androcentrista donde las tareas establecidas para cada género están asignadas a partir de la diferencia sexual, es decir, el varón trabaja y provee los recursos económicos y de mantenimiento, mientras que la mujer se queda en casa al cuidado de los hijos y del hogar.

En este artículo se pretende dar cuenta de cómo el trabajo modifica y construye subjetividades e incide en el orden social establecido de una sociedad. Dado que esta experiencia entrelaza dimensiones esenciales que caracterizan al ser humano (Neffa, 2015), como el trabajo, las relaciones sociales, los afectos y el género, este texto se pretende insertar en las discusiones académicas de los estudios laborales. Aporta también algunas reflexiones sobre la inserción de las mujeres al ámbito laboral, así como la inequidad entre

géneros y los conflictos resultantes del intento de romper una forma de ser fundada en la tradición.

En la primera sección, a partir de la narración de quien fuera agente externa de la comunidad e impulsora de la idea convertida en proyecto, se describen los momentos que se consideraron más trascendentales para conducir la historia. En un segundo momento del desarrollo se hace un análisis a partir de categorías como significado del trabajo, introducción de tecnología, incremento de la productividad, innovación en el producto y en proceso de trabajo, el trabajo colectivo y su organización, la doble jornada para las mujeres, el significado del ingreso económico femenino, y los conflictos entre ambos géneros a raíz del trabajo y la independencia de las mujeres. Finalmente, se presentan algunas reflexiones a modo de conclusión.

CONFIGURACIÓN DEL OFICIO: DE LO TRADICIONAL A LO INNOVADOR

Contexto geográfico y cultural

Esta historia ocurre en Rancho Nuevo de la Cruz, localidad perteneciente al municipio de Armadillo de los Infante, San Luis Potosí, México. Su población (INEGI, 2010) para el año 2010 era de 153 habitantes, el 19% no sabe leer ni escribir, el grado más alto de estudio es la educación primaria. Esta zona del estado es árida y pedregosa, en su paisaje vegetal predominan las cactáceas y los mezquites, lugar poco propicio para la agricultura, por ello, se dedican a la cría de chivas y a la recolección para autoconsumo. Hace diez años para llegar a esta localidad los caminos eran de terracería y empedrado que los mismos habitantes construyeron, no tenían luz, solamente agua por medio de un pozo. Sus casas eran pequeñas, las paredes estaban construidas de tablas de madera, los techos de lámina, quiole, o pencas de maguey tejidas, vivían en hacinamiento, el mismo cuarto servía para dormir y cocinar, no había drenaje, ni baño.

Para subsistir, por generaciones, los varones²² de la comunidad han realizado el oficio de elaboración de molcajetes. Las narraciones de los habitantes cuentan que Rancho Nuevo se asentó en esa región por el tipo de piedra que les da el suelo, que es la óptima para realizar su artesanía. Con el paso de los años, la materia prima se acabó en Rancho Nuevo, por lo cual se han visto obligados a invadir predios de propiedad privada para obtener su materia prima.

A pesar de las adversidades que los pobladores de esta localidad inhóspita experimentan a diario, quienes se dedican al labrado de molcajetes no pretenden dejar este lugar dado que es aquí y en sus alrededores donde se consigue la piedra que ellos necesitan para seguir trabajando.

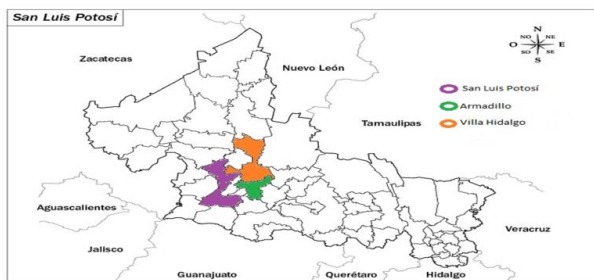
Además del tallado de molcajetes, los varones en ocasiones lo intercalan con la actividad de quema de mezquite para hacer carbón, que es puesto a la venta. Por su parte las mujeres de Rancho Nuevo se han dedicado, principalmente, al trabajo doméstico y al cuidado de los hijos.

Los molcajetes que labran los varones los ofrecen para su venta en las comunidades cercanas o a pie de carretera. La materia prima con la que se elaboran debe tener ciertas características: tiene que ser porosa, color negro, algunas con motitas azules, y de cierta dureza para que al momento de moler este utensilio no se desmorone.

Para conseguir la materia prima con la que elaboran los molcajetes, los varones tienen que caminar por veredas del cerro hasta llegar a los límites entre el municipio de Armadillo y Villa Hidalgo, y la extraen de un terreno propiedad privada a escondidas del dueño. Esta actividad les tomaba todo un día caminando, salían temprano de Rancho Nuevo y regresaban por la noche con los burros cargados de piedra.

Una vez teniendo los bloques de piedra en sus talleres, construidos de varas y pedazos de plástico, los artesanos acostumbran trabajar agachados, en cuclillas, o sentados en la tierra, sometiéndose a jornadas largas en esta postura.

Figura1: ubicación geográfica del Municipio de Armadillo



Fuente: Elaboración propia

LABRAR LA PIEDRA COMO OFICIO ORIGINAL DE LOS VARONES

²² Los varones de Rancho Nuevo desde muy pequeños comienzan a incorporar el alcohol y el tabaco como parte de su vida diaria, lo cual configura un problema de alcoholismo en la comunidad. El poco dinero que obtienen de los molcajetes o empleándose como albañiles se lo gastan en cerveza o en cualquier otro tipo de alcohol más económico, lo cual los lleva a un estado agresivo entre ellos, los varones, y para con sus familias.

Foto 1: labrando la piedra



Fuente: cortesía Ariadna

IDEA CREATIVA COMO PARTEAGUAS PARA RECONFIGURAR EL OFICIO

En el año 2011 a raíz de una tragedia familiar, Mari, niña de aproximadamente 12 años, de complexión muy delgada que denotaba poca fuerza, ante la ausencia del padre, decidió tallar un molcajete y salir a venderlo. Tomó las

herramientas que don Pedro había dejado y una de las piedras que tenían amontonadas y comenzó a golpear el block hasta conseguir un aspecto parecido a lo que su papá hacía.

Al considerar que su producto podía ser ofrecido en el mercado, Mari salió a la calle a venderlo. En una de las tiendas del rancho se encontró con Ariadna, joven comerciante, economista de formación, quien se dedicaba a distribuir mercancía diversa en las localidades de esa región, tales como medicinas, lámparas y focos recargables, así como algunos productos de despensa a encargo de los tenderos y que sólo se conseguían en la capital.

El utensilio estaba horrendo (en palabras de Ariadna), deforme y desbalanceado, las tres patas que lo caracterizan habían quedado desiguales, por lo tanto, no asentaba bien. Ariadna conmovida por el esfuerzo de la niña aceptó comprarlo y mostró interés en saber cómo le había hecho para labrarlo. Mari lo llevó a su casa y le mostró como lo había realizado. Para la niña lo más difícil era delinear las patas, que quedaran de la misma forma, de similar grosor y altura, era muy complicado, según decía. Ante esto Ariadna le sugirió que se las quitara, que no eran necesarias para la funcionalidad del producto, comentó que podía quedar una base plana en la parte inferior, que lo importante era hacer el hueco profundo en la piedra. Además, continuó explicando Ariadna, no tienen que ser redondos, si es más sencillo cortar en cuadrado así pueden quedar, sugirió.

Mari, sorprendida ante tales sugerencias solo reía, como si Ariadna le contara cosas inverosímiles, sin embargo, gustosa de la idea propuesta, decidió que lo intentaría. Acordaron que cuando lo tuviera listo se lo compraría. Dos meses después, y luego de varios intentos, el molcajete de base plana y diseño cuadrado quedó terminado.

Ariadna al ver el producto quedó sumamente satisfecha con lo que miraba, era un molcajete único de diseño innovador y totalmente funcional para lo que se le utiliza. Fue entonces que se le ocurrió que esa nueva forma de hacer molcajetes podría gustar en la

capital, por lo que ofreció a la niña Mari y a su mamá que tallaran varias piedras con ese nuevo diseño y ella los llevaría a vender a la ciudad. Así las tres comenzaban a conformar un pequeño negocio.

Por su parte, Ariadna había quedado atónita ante el oficio de labrar piedra por ser una labor difícil en tanto la fuerza, la destreza y la precisión que se requiere para tallar la roca y por lo rudimentario de las herramientas y lo incómodo y poco práctico de los espacios de trabajo y de la posición corporal en la que se acostumbra trabajar. Frente a estas condiciones, comenzó a pensar en cómo hacerle para que estas mujeres no requirieran de tanto esfuerzo físico pero que pudieran llevar a cabo el oficio que recién habían adoptado y que les retribuía sustento económico familiar.

Foto 4: molcajete en diseño innovador



Fuente: cortesía Ariadna

CONOCIENDO E IMPLEMENTANDO TECNOLOGÍA

Fue así que Ariadna empezó su búsqueda por hacer mejoras al proceso productivo del labrado de molcajetes. Comentando la situación con una persona que por años se dedicó al tallado de cantera fue que comenzó a conocer herramientas modernas que usan los canteros de San Luis Potosí para labrar columnas y figuras de ornamento. También observó el proceso de corte de cantera, vio que en este oficio no se trabaja de cuclillas, tienen mesas altas que les permiten trabajar parados. Entusiasmada por saber que con estos artefactos el trabajo de elaboración de molcajetes sería más práctico, requeriría de menos fuerza y ya no tendrían la necesidad de golpear la piedra sobre el piso, pensó que con

ello podrían hacer el trabajo en una postura más cómoda para el cuerpo. Adoptó las enseñanzas del oficio de los canteros, y pensando en lo que sería de utilidad específicamente para la elaboración de molcajetes, compró varios cinceles de tungsteno, un dremel²³, una máquina cortadora, discos de diámetros adecuados para corte de piedra y tornillos de mesa, así también, lentes de protección y guantes para cuidar las manos de las chispas ocasionadas por la fricción causada entre el disco y la roca. En la siguiente visita a Rancho Nuevo, Ariadna llevó las nuevas herramientas y se las enseñó a Mari y su mamá, ambas quedaron sorprendidas por lo que se podía hacer con esos artefactos. Solo que veían un inconveniente, la máquina cortadora ocupaba de electricidad para funcionar y en la comunidad en esa época todavía no contaban con luz. Ariadna que continuaba observando y aprendiendo de los canteros, decidió invertir en una planta de luz pequeña que funcionaba con gasolina. Con ella, solucionaban el problema de la falta de electricidad en la comunidad para uso de lo que ya se conformaba como un taller.

De trabajar bajo el rayo de sol, a veces atajándose en una techumbre pequeña hecha de ramas secas y pedazos de plástico o retazos de costales, mandaron a anclar una estructura fija y láminas de metal para poder trabajar a la sombra, también se contrató a un vecino de otra comunidad para que hiciera una mesa de concreto lo suficientemente sólida y maciza que aguantara los golpeteos al trabajar la piedra sobre ella. Se compraron y colocaron unas prensas para sujetar la piedra mientras se labraba, con ello no tuvieron que sujetar con el cuerpo o con la otra mano y soportar el rebote mientras se golpeaba para tallar la roca. Con estas novedades sobre el oficio de labrado de molcajetes, estas dos mujeres comenzaron a aprender a utilizar las herramientas modernas. Tuvieron que

aprender a hacer los cortes a la piedra y a tener cuidado de no cortarse las manos por la velocidad en la que giran los discos y el filo de los cinceles. Por ello hubo que desarrollar habilidad para manejar la nueva tecnología.

CORRIGIENDO FALLAS CON EL USO DE TECNOLOGÍA MODERNA

Con estos cambios en el diseño del molcajete se enfrentaron ante lo que los clientes o usuarios del producto consideraban falla, sin embargo, con el uso de maquinaria moderna de manera inesperada lograron solucionarlo. A raíz de la primera innovación por el cambio de diseño, cuando el producto todavía se cortaba con herramientas tradicionales, pero ya de forma cuadrada por fuera, y para la parte del hueco de molienda se tenían dos opciones de labrado: en algunos, seguían siendo redondos y otros se cortaban cuadrados, ambos con profundidad, de tal manera que continuara la función de molienda de ingredientes.

En los dos casos ofrecía un diseño totalmente novedoso en cuanto a la estética del molcajete, ya que era completamente fuera de lo común, lo cual llamaba mucho la atención de los clientes. No obstante, para el caso de corte cuadrado traía consigo un problema, la salsa sobrante se quedaba acumulada entre las esquinas. Ante esta falla, con la introducción de la maquinaria se dieron cuenta que como los discos no llegaban con mucha profundidad en el corte, eso les daba la posibilidad de cortar de forma cuadrada lo que sería el hueco hasta donde alcanzara el disco y así, el fondo del cuenco lo podían tallar a manera de semicírculo es decir quedando una especie de hondura cóncava en lo profundo, evitando que se quedaran atorados los restos de comida, con ello surgió un nuevo corte en los molcajetes, y se resolvió inesperadamente la falla ante la novedad del corte cuadrado.

LA ORGANIZACIÓN DEL TALLER

Ya instaladas en el taller de molcajetes, con maquinaria y equipamiento nuevo, y con la experiencia sobre el uso de estas para el

²³ Taladro manual para tallar piedras con puntas intercambiables que le ayudan al labrador a pulir o realizar acabados más finos.

tallado de piedra negra, un año y medio después, aproximadamente, se integró una señora al labrado, cuñada de doña Mari, quien curiosa por el oficio, por la novedad de los artefactos e interesada en el pago por el trabajo de hacer molcajetes pidió ser parte de este taller.

Hubo algunas otras mujeres de la comunidad y de comunidades vecinas que poco a poco se fueron enterando de la existencia del taller, del trabajo que se hacía y del pago que recibían a cambio de hacer molcajetes. Así que se fueron integrando algunas otras, a veces eran seis mujeres quienes trabajaban, en otras ocasiones aumentaba a once o trece mujeres, este número durante los años que sobrevivió el taller fue intermitente, algunas se iban y volvían o se iban y ya no regresaban integrándose otras.

La decisión sobre quién entraba a ser parte del taller la tomaba doña Mari, ella y la hija les ensañaban el oficio a cada una de las mujeres que iba quedándose a trabajar. Ambas hacían los cortes principales y el resto de las integrantes realizaban los acabados y pulidos más finos. No existía un modelo estable de producción, aunque por observación todas conocían el proceso productivo, pero cada una se fue especializando en una etapa, unas le daban forma, otras hacían los terminados hasta dejar sin astillas o superficies ásperas. Por su parte, Ariadna llegaba cada quince días a dejar su mercancía a las tiendas del rancho, al finalizar su ruta pasaba a visitar a las mujeres para tener conocimiento del avance de la producción, dado que en la ciudad seguían solicitando molcajetes con diseño novedoso. Así también se enteraba de las necesidades del taller y de las nuevas integrantes.

Al principio, cuando solamente era el arreglo comercial entre ella, la niña y su madre, Ariadna junto con ellas acordaron que les compraría los molcajetes a un precio por encima de lo que se vendían en la localidad pero que también a ella el costo pagado le permitiera ofrecer la mercancía de piedra en la ciudad y que los clientes aceptaran pagarlo.

Después con la entrada de las demás mujeres y ante las inconstancias en el tiempo dedicado y producto terminado, se tuvo que modificar la forma de pago. Doña Mari y su hija eran quienes ganaban más, dado que era a lo único que se dedicaban, y ocupaban una buena parte de su tiempo en la elaboración de los molcajetes y por la práctica y por ser su oficio avanzaban a buen ritmo en la producción. Sin embargo, algunas mujeres, aunque le dedicaban entre 4 y 5 horas su producción era poca, ya fuera por la falta de pericia o porque más se enfocaban en charlar con las compañeras. En cambio, había señoras que dedicaban un par de horas al trabajo y en ese periodo lograban avanzar considerablemente en la producción. Debido a esta situación se elaboraron tabuladores por horas trabajadas y así se les asignaba el salario, como esto causó inconformidad después se cambió el pago por producto terminado, aun con estas acciones no lograban quedar satisfechas y ello ocasionaba conflicto entre las mismas mujeres.

EL CONFLICTO ENTRE GÉNEROS

Para este momento ya habían pasado alrededor de cuatro años de trabajo en la elaboración de molcajetes. Las mujeres, sobre todo quienes iniciaron, ya contaban con la pericia en el labrado de la piedra con técnicas modernas, se hicieron especialistas en el uso de las herramientas, sabían y controlaban todo el proceso de producción. Cada una de las mujeres había diseñado diferentes modelos de molcajete, unos dobles, es decir, con un hoyo de molienda cuadrado y otro circular para poner de dos tipos de salsa, también, unos pequeños tipo mortero para moler solo especies, así como de tipo ornamental en forma de taza, de corazón o de cubo.

Sobre la comercialización ellas no se preocupaban puesto que Ariadna se encargaba de esa parte, las ventas continuaban aumentando y los pedidos seguían llegando. Para las mujeres, eso significaba un ingreso económico constante que les ayudaba a comprar su despensa, hacer su ahorro y para hacerle mejoras a sus

casas. Con ello, pasaron de construcciones de tablas y láminas donde se colaba el frío en época invernal o el agua en tiempo de lluvia, a materiales más resistentes como tabique y cemento que les protegen del clima.

Ante estos cambios, los varones de la comunidad mostraban su desaprobación y descontento, argumentaban que lo que hacían las mujeres no eran molcajetes puesto que no tenían las tres patas que por cientos de años los han caracterizado, también se inconformaban ante el ruido que ocasionaban la planta de luz y la máquina cortadora. Previamente a la implementación de tecnología en el taller de mujeres, Rancho Nuevo era un lugar muy silencioso, se escuchaba el trinar de la gran variedad de pájaros y a lo lejos el golpeteo de los cinceles de los varones que chocaban contra las piedras que tallaban.

Reprochaban la instalación del taller dado que sus talleres son de madera y plástico y el de las mujeres era de tubulares de metal y láminas, también hacían énfasis en que el trabajo de labrar molcajetes debe hacerse en cuclillas y ellas lo hacían sobre la mesa, lo cual para ellos les restaba valor a la nueva forma de trabajo que habían implementado las mujeres.

El dinero que las mujeres trataban de ahorrar sus maridos se los quitaban y básicamente lo utilizaban en la compra de cerveza. No veían con buenos ojos el que las mujeres se organizaran para ir a hacer sus compras de despensa y ropa al mercado del municipio vecino. Tampoco estaban de acuerdo en que las mujeres comenzaran a hacer arreglos a sus casas, y mucho menos que contrataran albañiles de otra localidad para construir sus cuartos de tabique y cemento. Y su disgusto lo manifestaban con violencia, a veces eran críticas y menosprecio hacia la labor que realizaban, otras tantas se presentaban en prohibiciones de continuar trabajando, pero también en golpes y malos tratos físicos.

CRÓNICA DEL DESENLACE

Estos acontecimientos que se fueron dando en el transcurrir de los años que estuvo en pie el

taller de molcajetes, repercutían en la participación de las mujeres. Ellas debían dejar preparada la comida y terminado el aseo antes de salir de casa para irse a trabajar, con la finalidad de no tener problemas con sus esposos, aun así, ellos no veían con agrado la intervención de la mujer en el ámbito del trabajo, razón por la cual algunas mujeres que se habían integrado ya no volvían al taller.

Cuando los hombres de la comunidad notaron estos cambios en la economía de las mujeres, y al percatarse que Ariadna seguía invirtiendo en el taller, a partir de la compra de la maquinaria, la instalación de la techumbre, y la adquisición de los animales de carga para recolectar la piedra, los varones también realizaban acciones en contra de ella, trataban de amedrentarla acosándola entre varios hombres y finalmente envenenando al burro que transportaba la materia prima.

El evento que marcó un parteaguas para tomar ciertas decisiones fue cuando les hicieron un pedido grande de molcajetes. Las mujeres estuvieron trabajando arduamente para concluirlo y por la cantidad de producto se contrató una camioneta de carga para que llevara los molcajetes desde Rancho Nuevo hasta la capital, San Luis Potosí. Los varones de la comunidad al ver llegar la camioneta y observar que habían elaborado una cantidad grande de molcajetes y que se los llevaban para vender, (algo que ellos no habían logrado hacer ya que vendían de poca cantidad) se molestaron y trataron de retener al chofer de la camioneta y amenazaron a las mujeres con golpearlas cuando regresaran a casa.

Por el ambiente violento que se vivió en esa ocasión Ariadna decidió dejar de surtir con sus productos a las tienditas de ese rancho, así que dejó de ir una temporada. Mientras, en la ciudad el producto lo seguían solicitando así que en el taller continuaban trabajando, y los encargos de molcajetes les llegaban a las mujeres por medio del muchacho que se encargaba de extraer la piedra para ellas, quien bajaba a la localidad cercana a dejar el producto elaborado de poco en poco y recibir la solicitud de otro pedido.

A raíz del escenario hostil entre varones y mujeres, que igualmente involucraban a Ariadna, por los conflictos entre las señoras del taller, tanto por malos entendidos surgidos de su convivencia diaria como habitantes de la localidad, como por el disgusto que sentían por el hecho de que unas ganaban más dinero que otras, cierto día, Ariadna, pensando que si el problema era que las mujeres trabajaban y tenían su propio ingreso y los señores se sentían excluidos porque no vendían la misma cantidad de molcajetes que ellas, propuso a estas que para calmar el conflicto se les invitara a los varones de la localidad a participar en el taller. La propuesta la recibieron poco receptivas, lo interpretaron como que a Ariadna no le bastaba el trabajo que ellas realizaban por lo que pretendía que un número más amplio de personas se integrara al taller con la finalidad de producir más y ella ganara más dinero en la venta del producto.

La intensión de Ariadna era limar asperezas con los varones de la comunidad, lo que a ella le hubiese gustado es que las dejaran trabajar sin agresiones y golpes. Pretendía que el taller de mujeres siguiera produciendo para que las ganancias beneficiaran a las señoras que ahí trabajaban. Por eso, Ariadna orquestó de a poco en poco, con cada idea y con cada decisión, una articulación entre recursos propios y recursos de la comunidad.

Finalmente, ante la propuesta, después de unos minutos de discusión a gritos e incómodos silencios, no lograron ni oponerse a la sugerencia de trabajar junto a los varones, ni establecer acuerdos sobre cómo solucionar los problemas entre ellas y sus esposos en particular y los hombres de la comunidad, en general. Más bien canalizaron su molestia y reproches hacia quien había invertido capital (inversión de maquinaria, herramienta, tiempo, dedicación, esfuerzo) en el taller donde todas ellas laboraban, hacia Ariadna, y entre insultos dirigidos su persona tuvo que abandonar la localidad. Esa, fue la última jornada que se trabajó en el taller, días después los señores desmontaron la techumbre, se repartieron las herramientas, Mari y su madre tuvieron que

salir de la comunidad ante las constates agresiones y acoso, y en Rancho Nuevo no se volvió a hablar del taller de mujeres que elaboraban molcajetes.

LABRAR LA PIEDRA ES MÁS QUE UNA EJECUCIÓN TÉCNICA

Desde las ciencias sociales, disciplinas como la economía, la sociología, la psicología o la antropología consideran el trabajo como un eje fundamental en la vida de las mujeres y hombres. Con el trabajo ambos géneros no solamente establecen una relación utilitaria, que les beneficia en la subsistencia diaria, sino que éste es el resultado de una actividad humana, sometida a determinadas condiciones y medio ambiente de trabajo (Neffa, 2015).

El trabajo es una forma de interacción entre seres humanos y entre estos con objetos materiales y simbólicos, de ahí que todo trabajo implica construcción e intercambio de significados, en otras palabras, el trabajo no se relaciona únicamente con una transacción material de un producto o servicio por una ganancia económica, además en la realización de la actividad productiva existen dimensiones objetivas y subjetivas en las que el trabajador se ve involucrado a partir de su experiencia desde la relación con su producción y en interacción con otros (mujeres u hombres) (De la Garza, 2009 y 2013).

En este sentido, el tallado de molcajetes para los habitantes de Rancho Nuevo no es sólo una fuente de subsistencia, también está presente el gusto por el trabajo que realizan y lo que para ellos significa. Aunque a simple vista y dado que antes de la creación del taller de mujeres, los varones realizaban su labor de labrado de piedra como una actividad cotidiana y se podría decir rutinaria, lo hacían porque era a lo que ellos se dedicaban. Sin embargo, cuando se insertan las mujeres, los varones se cuestionaron su propia actividad. Fue ahí cuando comenzaron a defender su oficio, resguardando las formas originarias, los instrumentos tradicionales, así como protegiendo el uso de la materia prima que por

años ellos han utilizado para esa tarea productiva.

Se tienen elementos narrativos para considerar que el labrado de piedra implica una relación subjetiva con el oficio, por ejemplo, la materia prima debe tener ciertas características que hacen que los molcajetes de Rancho Nuevo se reconozcan como provenientes de esa región, y aunque existan otros bancos de piedra más cercanos a la comunidad, los varones y las mujeres se niegan a trabajar otro tipo de piedra.

En el caso de los varones, al ver una propuesta novedosa, con mayor éxito en el mercado que el original, se negaban a cambiar la forma del producto. También se opusieron al uso de herramientas modernas que facilitaban la hechura del molcajete. Aceptar ambas innovaciones implicaba hacer otra cosa distinta a labrar molcajetes.

Para el caso de las mujeres, a pesar de los conflictos que había entre ellas, tenían presente que la labor que realizaban además del pago que recibían (lo que les permitía comprar su mandado, ropa, y hacerle mejoras a su casa), les era gratificante, primero porque habían aprendido a realizar un oficio y segundo porque sentían cierta autonomía reflejada en la toma de decisiones: sobre la forma en cómo ocupar su tiempo, el cual ya no era sólo para ser esposa y ama de casa, ahora en el taller se podían desempeñar en una tarea distinta a las labores domésticas.

Por ello el trabajo cobra un significado de manera diferenciada por género desde esta experiencia del taller, mientras que para los varones de alguna manera implicaba una invasión a su oficio y una pérdida de identidad puesto que el objeto se había transformado en algo que ellos no reconocían; para las mujeres, el taller y el trabajo extradoméstico significaba la incorporación al ámbito laboral, aprendizaje, el desarrollo de habilidades, toma de decisiones e independencia.

Foto 5: molcajete diseño innovador



Fuente: cortesía Ariadna

INNOVACIÓN SOCIAL EN RANCHO NUEVO: LA PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN EL ÁMBITO DE LAS ACTIVIDADES EXTRADOMÉSTICAS

El hecho de que las mujeres de esta localidad se insertaran en actividades productivas fue un evento inesperado para toda la comunidad, sobre todo, cuando esa actividad fue oficio tradicional de los varones. Podría decirse que fue un suceso innovador en tanto que se originó un nuevo modelo de producción que permitió la entrada de un sujeto no contemplado para este trabajo, así como las formas para desarrollar la actividad, lo cual configuró una coyuntura en el orden social establecido en Rancho Nuevo respecto a la relación entre géneros.

En esta localidad se encuentran muy delimitadas las tareas que le corresponden a las mujeres, como realizar los quehaceres del hogar y el cuidado de los hijos, y las actividades pertenecientes a los varones, proveer el sustento y ejecutar actividades productivas fuera de casa. Es decir, está fuertemente marcada la postura androcéntrica fundada en la división de los estatutos social y culturalmente atribuidos a cada género (Bourdieu, 2000), definiendo las maneras permitidas de ser y estar para este grupo de personas pertenecientes a una misma comunidad.

El concepto innovación viene resonando desde que Schumpeter lo acuñara para destacar la novedad técnica u organizacional en el proceso de producción, existiendo evidencias de su éxito en el ámbito empresarial y comercial (Freeman, 2003). Recientemente cobra relevancia el concepto innovación social

para explicar y buscar aquellas soluciones novedosas que surgen a partir de la detección de necesidades sociales (Herrera y Díaz, 2016). Entonces, la innovación social se reflexiona como fenómeno inherente a las respuestas que se construyen, partiendo de las comunidades, de quienes resultan afectados por la crisis económica, quedando colocados en contextos de vulnerabilidad, como puede ser, falta de acceso a la educación, a la salud, escasos de servicios públicos, poco o nulo acceso al trabajo, entre otros.

En este sentido, quien fungió como impulsora de la innovación social en Rancho Nuevo, tenía la intención en un primer momento de contribuir al bienestar de la niña Mari y su madre, visualizó en el nuevo diseño de molcajete una oportunidad para que estas dos mujeres tuvieran forma de subsistir dado que ante sus sugerencias en la modificación del producto en cuanto a su forma, surgió la innovación radical en el objeto elaborado, que fue bien recibido, y ampliamente demandado en el mercado foráneo.

Ante el éxito del producto, la demanda en la producción y el interés de otras mujeres por trabajar en este oficio, pasó a un segundo momento, de ser una necesidad particular de dos mujeres se convirtió en un proyecto social con miras a transformarlo en autosustentable, siendo la intención principal la promoción del desarrollo de las mujeres de esa localidad, ya que al observar cómo estas mujeres iban logrando progresos sustantivos en el mantenimiento de sus hogares y en las mejoras a sus viviendas consideraba que este proyecto a un mediano plazo podría convertirse en una alternativa para solucionar situaciones de pobreza y salubridad, por lo menos en algunas familias de la comunidad, con la inserción participativa de otras tantas mujeres al taller de molcajetes.

No obstante, estas ideas innovadoras trajeron consigo otras consecuencias, en las relaciones entre e intra géneros. Las relaciones entre mujeres y hombres cada vez se tornaron más agresivas y violentas, pasaron de ser críticas sobre el trabajo que realizaban, descalificándolo como un oficio, a agresiones

físicas tratando de impedir que las mujeres continuaran trabajando en el taller. Con ello, se podría concebir una segmentación en su condición de mujer trabajadora (Arriagada, 1994), por una parte, la segregación vertical, en cuanto que su oficio estaba colocado en una escala menor que la de los varones, por utilizar herramientas modernas y por hacer diseños distintos, aunque la funcionalidad última del producto fuera la misma. Así también una segregación horizontal, referente a los conflictos intragénero, es decir, ante la imposibilidad para organizarse de manera autónoma, con disciplina, creando un ambiente favorable y aprovechando los recursos que se les proveía para contribuir a su bienestar, más bien su energía se concentraba en crear calumnias entre ellas mismas, distanciándose entre compañeras de trabajo.

Con esto se podría pensar que el sistema androcéntrico se vuelve a reproducir, pero en este caso, ya no es del varón hacia la mujer, sino que la posición central se reproduce en una relación de poder, jerárquica y subordinada entre mujeres (Rojas y Toledo, 2013). Las mujeres trataron de reproducir el mismo patrón aprehendido y asimilado, así como en la casa son ellas quienes dan las órdenes por ser quienes llevan la batuta en el espacio privado, de igual forma, en su organización en un espacio público, como lo es el trabajo, pretendieron hacer algo similar, todas querían mandar, pedían ganar lo mismo y cada vez más, aunque no realizaran las mismas tareas o no trabajaran las mismas horas.

Por otro lado, al obtener un ingreso económico, las mujeres se sentían con libertad de movimiento, iban y venían de la casa al taller sin solicitar permiso, lo cual también fue causante de molestia de los esposos. Ambas situaciones derivaron en violencia doméstica de los varones hacia las mujeres, con la finalidad de imponerse y dominar al género femenino (De Oliveira y García, 2007), tratando de continuar con lo que tradicionalmente conocían como forma de convivencia desde la asignación social de las tareas para cada grupo genérico, las mujeres

en la casa sin margen de acción más que para los asuntos domésticos, mientras que los hombres en las labores consideradas productivas que dan sustento a la familia.

Por lo anterior, se puede suponer que el conflicto entre géneros no radicó únicamente en la inserción de la mujer al espacio de lo laboral, sino, lo que de ello se configuró: la movilidad, la toma de decisiones, la autosuficiencia y autonomía experimentada por las mujeres trabajadoras del taller de molcajetes.

REFLEXIONES FINALES

Este proyecto de taller de molcajetes se convirtió en una innovación en distintas dimensiones: desde una innovación tecnológica, hasta una innovación social.

El oficio de labrar piedra pasó de una labor tradicionalmente realizada por los varones, a ser adoptado por algunas mujeres de la localidad de Rancho Nuevo. Tanto las formas para realizarlo como los diseños se modificaron radicalmente, este oficio se transformó, de ser un trabajo de varones en solitario transitó a ser un trabajo en colectivo hecho por el género femenino, quienes aprendieron a utilizar herramientas modernas para su fabricación, sin dejar de inscribirle el toque personal de cada mujer que diseñaba o hacia los acabados al molcajete, así mismo, este fenómeno laboral que como vimos en el desarrollo del texto no es sólo una ejecución técnica dado que se pusieron en juego distintos elementos que lo conformaron como trabajo, además del aspecto cognoscitivo puesto en marcha, se entrelazaron aspectos emocionales, estéticos, de relaciones sociales, de género, proceso de trabajo, además de la participación de una agente externa a la localidad, quien, cabe recalcar, fue el motor de las innovaciones al oficio.

Se puede concebir al taller de molcajetes como una innovación social, dicho de otra forma, en una transformación completamente novedosa, en tanto que, así como en el molcajete se concibió algo que no existía al pasar del tradicional redondo de tres patas, al producto

de misma función, innovador de forma cuadrada y de base plana; para el caso de las mujeres fue algo similar, el hecho de que ellas se integraran al oficio de labrado, aunque sólo por un periodo corto lo hicieran suyo, fue totalmente novedoso, inesperado, impensable e inexistente para aquel momento, ya que la cosmovisión social-cultural de la comunidad tenía a las mujeres colocadas en un rol específico, cumpliendo con tareas asignadas a su condición de mujer, así como por la segmentación respecto a su género que las situaba en un peldaño por debajo de los varones, por lo cual no tenían permitido socialmente desenvolverse en el ámbito laboral, y aún en esa condición contextual lograron transformarse e innovar las formas culturales establecidas.

Este evento que revolucionó el orden establecido surgió de una necesidad particular de dos mujeres que tuvieron que aprender del oficio observado para poder subsistir. En un primer momento no se había concebido la idea de generar trabajo para un grupo de mujeres de la comunidad, es decir, no se pretendía propiciar desarrollo comunitario. El propósito era apoyar a la niña Mari y a su madre. Esto es relevante debido a que, para poner en marcha un proyecto que pretenda promover el desarrollo local es preciso conocer del contexto y entorno cultural del lugar donde se pretende intervenir, así como también, es indispensable ubicar las necesidades desde lo que requiere la propia comunidad para con ello fortalecer las capacidades locales (Herrera y Díaz, 2016; Solís, 2018).

Con lo anterior se intenta explicar que una necesidad particular de dos mujeres no bastaba para sostener un proyecto comunitario, aunque las señoras que laboraban en el taller se veían beneficiadas económicamente y subjetivamente por la satisfacción que les brindaba el trabajo al poner en marcha su capacidad creativa por los diseños y el aprendizaje en el uso de herramientas sofisticadas, esto no fue suficiente para que el taller de molcajetes prosperara y continuara por más tiempo. Muchos eran los factores adversos que

estaban involucrados en el escenario, la comunidad tiene características de mucha violencia entre sus habitantes, entre mujeres, entre varones y entre ambos géneros. La visión androcéntrica está fuertemente arraigada en su cosmovisión cultural y por lo tanto en la misma forma de relacionarse entre las personas. La existencia de poca solidaridad entre vecinos, como se narra en las páginas arriba, el hurto de la materia prima, los malos entendidos y rumores entre vecinos/vecinas es muy común y han aprendido a vivir con ello, todos estos factores hicieron perecer el taller.

La participación de la agente externa a la comunidad fue trascendental para que se configurara la creación del taller de mujeres labradoras de molcajetes en la localidad de Rancho Nuevo de la Cruz. Si bien, por las condiciones sociales, culturales y de género no se propició el sostenimiento del taller, ello no representa un fracaso, como lo experimentó quien fungiera como agente externa, esto porque a pesar de tener un corto plazo de vida, alrededor de cuatro años, sucedieron aprendizajes y experiencias que ahora forman parte de la vida de las mujeres.

Ahora ellas saben que tienen la capacidad de ser autónomas y autosuficientes, independientemente del lugar al que tengan acceso para laborar. Ahora saben que son capaces de realizar el trabajo que realizan los hombres, en todo sentido, desde el oficio hasta las funciones asignadas a ellos, como lo es el sustento de la casa y del hogar. Así mismo, desde el taller, concibieron algo que no existía, una forma de ser que no vislumbraban, aprendieron a usar herramientas que tal vez jamás sospecharon que aprenderían a usar, dieron vuelo a su imaginación al diseñar molcajetes y exploraron su capacidad creativa al labrar la piedra. Con esta innovación producto de la creatividad de la agente externa y aceptación de la niña Mari, las mujeres participantes experimentaron ser alguien que no conocían que podían ser, mujeres creativas, independientes y autónomas, que podían transitar de lo tradicional a lo moderno a través de la innovación.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Arriagada, Irma (1994). Transformaciones del trabajo femenino urbano. Revista de la CEPAL, no. 53, págs. 91-110.

Bourdieu, Pierre. (2000). La dominación masculina. Editorial Anagrama, España.

De la Garza, E. et al (2009). Hacia un concepto ampliado de trabajo, de control, de regulación y de construcción social de la ocupación: los "otros trabajos". Grupos de Trabajo CLACSO.

De la Garza, E. (2013). ¿Innovación tecnológica sin trabajo?, Ponencia presentada en Congreso AMET, León, Gto. Noviembre.

De Oliveira, O y García, B. (2007). Trabajo extradoméstico y relaciones de género: una nueva mirada. En De Oliveira, O y García, B. Género, familias y trabajo: rupturas y continuidades. Desafíos para la investigación política. CLACSO, Buenos Aires.

Freeman, Ch. (2003). La Naturaleza de la Innovación y la Evolución del Sistema Productivo en F. Chesneis y J. C. Neffa (compilador), Ciencia, Tecnología y Crecimiento Económico. Buenos Aires, CEIL-CONICET.

Herrera, M y Díaz, R. (2016). Innovación social comunitaria: miradas a una experiencia de ocupación de viviendas. Universidad Sevilla, España. págs. 225-238. Cuadernos de Trabajo Social Vol. 29-2

Neffa, J. C. (2015). Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio. Buenos Aires: CEIL-CONICET.

Rojas, G y Toledo, M. (2014). Reproducción social estratificada: el trabajo doméstico remunerado en México y la interacción entre mujeres de estratos medios y populares. Instituto de investigaciones jurídicas, UNAM.

Solís, N. (2018). Antropología e innovación: desarrollo comunitario desde la innovación culturalmente situada. Revista ciencia e interculturalidad. Año 11, vol. 22, no. 1, enero-junio 2018.

CONSECUENCIAS SUBJETIVAS DE LA VIOLENCIA INSTITUCIONAL

SUBJECTIVE CONSEQUENCES OF INSTITUTIONAL VIOLENCE

Araceli Gómez García(ORCID-0000-0003-2435-3903)²⁴, Alejandra María del Mar Carrillo Hernández (ORCID-0000-0001-9141-4660)²⁵, Erick Hurtado González (ORCID-0000-0002-5195-0693)²⁶

RESUMEN

De acuerdo con cifras oficiales, en México la violencia en contra de las mujeres se ha incrementado en los últimos años; si bien los feminicidios son la manifestación más extrema y evidente de esta problemática social, es importante visibilizar otras formas de reproducción de la violencia, como lo es la violencia institucional, que al formar parte del entramado simbólico de nuestra cultura, pasa desapercibida pero que al ejercerse, perturba silenciosamente la estabilidad emocional de las mujeres, agravando afectaciones psíquicas, como estados depresivos, que ponen en riesgo la subjetividad y la vida misma de las mujeres y de quienes las rodean. Pretendemos: a) analizar cómo es que a través de los discursos familiares, se perpetúan y reproducen socialmente estructuras de dominación y violencia que vulneran principalmente a las mujeres, b) a partir de un recorte clínico, visibilizar los efectos generados a partir de la violencia que se ejerce en una institución de salud pública sobre mujeres que viven situaciones de violencia intrafamiliar, y c) contribuir a la búsqueda y construcción de estrategias de atención que, desde una perspectiva de género, contribuyan a la eliminación de la violencia que se ejerce en instituciones de salud pública y posibiliten la reducción de costos subjetivos de la violencia institucional.

Palabras clave: violencia institucional, salud pública, mujeres, estrategias.

ABSTRACT

According to official figures, in Mexico violence against women has increased in recent years; Although femicides are the most extreme and obvious manifestation of this social problem, it is important to make visible other forms of reproduction of violence, such as institutional violence, which, as part of the symbolic framework of our culture, goes unnoticed but at the same time exerted, silently disturbs the emotional stability of women, aggravating psychic affectations, such as depressive states, which put at risk the subjectivity and the very life of women and those around them. We intend: a) to analyze how it is that through family discourses, structures of domination and violence are perpetuated and socially reproduced that mainly violate women, b) from a clinical clipping, make visible the effects generated from violence that is exercised in a public health institution on women who live in situations of domestic violence, and c) contribute to the search and construction of care strategies that, from a gender

²⁴ Araceli Gómez García. Licenciada y Maestra en Psicología Clínica por la Universidad Autónoma de Querétaro. Docente e investigadora en la Facultad de Psicología. UAQ. Actualmente realiza estudios de Doctorado en Estudios Multidisciplinarios sobre el Trabajo en la Unidad Multidisciplinaria de Estudios Sobre el Trabajo, UAQ. araceli.gomez@uaq.mx

²⁵ Licenciada en Psicología Clínica por la Universidad Autónoma de Querétaro y maestra en Psicología Clínica por la misma. Estudios de maestría en psicoanálisis por la Universidad de Buenos Aires. Actualmente estudia el Doctorado en Estudios Multidisciplinarios del Trabajo en la Facultad de Psicología de la Universidad Autónoma de Querétaro.

²⁶ Licenciado y Maestro en Psicología Clínica por la Universidad Autónoma de Querétaro. Docente e investigador en la Facultad de Psicología. UAQ. Actualmente realiza estudios de Doctorado en Estudios Multidisciplinarios sobre el Trabajo en la Unidad Multidisciplinaria de Estudios Sobre el Trabajo, UAQ. araceli.gomez@uaq.mx

perspective, contribute to the elimination of violence that is exercised in institutions of public health and make possible the reduction of subjective costs of institutional violence.

Keywords: institutional violence, public health, women, strategies.

REPRODUCCIÓN SISTEMÁTICA DE LA VIOLENCIA: DEL ENTORNO FAMILIAR AL ÁMBITO INSTITUCIONAL

Desde el momento en que nace, el ser humano se integra a la sociedad por el simple hecho de pertenecer a una familia, misma que a la vez que lo introduce en la cultura a través del lenguaje, le brinda protección y contención tanto material como emocional.

En las últimas décadas ciertos fenómenos políticos, económicos y sociales han impactado de manera significativa en las estructuras y dinámicas familiares; las nuevas configuraciones familiares impactan directamente en la constitución subjetiva de sus miembros, quienes influenciados también por un entorno social complejo se ven afectados y envueltos en situaciones generadoras de violencia que provocan daños y alteraciones en la salud tanto física como mental de sus miembros; en particular haremos referencia a las mujeres, quienes junto con los niños, las niñas y los adultos mayores, constituyen la población más vulnerable, pero además, porque al menos en nuestra cultura, es la mujer la que sigue siendo el principal agente para la crianza y cuidado de los hijos e hijas.

En el contexto sociocultural de México, son las mujeres quienes con mayor frecuencia acuden a los servicios de salud, presentando una serie de síntomas y enfermedades que en muchos casos enmascaran situaciones de violencia que viven en el entorno familiar; y no en pocos casos, dichas mujeres han acudido previamente a otras instancias públicas como delegaciones o ministerios públicos para intentar poner freno a la violencia que sufren cotidianamente, sin embargo, tanto en las instituciones de salud como en las de procuración de justicia, las mujeres se enfrentan al fenómeno de la violencia

institucional, que cada vez que lo experimentan va causando estragos psíquicos y subjetivos en ellas.

Ley General de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia

El 1 de febrero de 2007, siendo Presidente de México Felipe Calderón Hinojosa, se publica en el Diario Oficial de la Federación la Ley General de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia, en respuesta a la alta prevalencia de casos de violencia que, ya desde entonces, se constituyó como un problema de salud pública; su importancia radica en que de ella emanan diversas políticas y normas oficiales de observancia obligatoria para las instituciones públicas y para todos los servidores públicos. La finalidad de dicha ley es la de

prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y con ello, garantizar su acceso a una vida libre de violencia que favorezca su desarrollo y bienestar conforme a los principios de igualdad y de no discriminación, así como garantizar la democracia, el desarrollo integral y sustentable que fortalezca la soberanía y el régimen democrático establecidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. (Art. 1. Párrafo reformado, DOF 20 – 01 – 2009).

Desde su publicación en el DOF, la Ley General de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia ha sido reformada en varias ocasiones, siendo la más reciente la del 22 de junio de 2017.

En el Art. 7 de dicha ley se define como violencia familiar

El acto abusivo de poder u omisión intencional, dirigido a dominar, someter, controlar, o agredir de manera física, verbal, psicológica, patrimonial, económica y sexual a las mujeres, dentro o fuera del domicilio familiar, cuyo Agresor tenga o haya tenido relación de parentesco por consanguinidad o afinidad, de

matrimonio, concubinato o mantengan o hayan mantenido una relación de hecho. (Art. 7, DOF: 3).

Como podemos ver, en la definición de violencia familiar quedan incluidas las distintas modalidades de violencia, de la cuales, para los efectos del presente trabajo, nos enfocaremos únicamente en la violencia psicológica, pues consideramos que esta constituye el primer eslabón de un círculo vicioso que pone en riesgo incluso la vida misma de los involucrados. Por violencia psicológica se entiende

cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica, que puede consistir en: negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales conllevan a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima, homicidio e incluso al suicidio. (Art. 6. Fracción reformada, DOF 20 – 01 – 2009.).

Nos parece importante señalar que aunque estamos ubicando el fenómeno de la violencia en el entorno familiar, este trasciende a otros espacios sociales, como formas de reproducción simbólica y sistematizada de relaciones de dominación y control que han sido legitimadas y normalizadas en la sociedad (Bourdieu, 2000: 5). Entre esos espacios sociales de reproducción encontramos las instituciones de procuración de justicia y las de salud, en las que muy frecuentemente se presenta el fenómeno de la violencia institucional que se define como la presencia de actos u omisiones por parte de servidores públicos de cualquier orden de gobierno que retardan, obstaculizan o impiden a las mujeres poder gozar y ejercer libremente su derecho a acceder a políticas públicas que prevengan, atiendan, sancionen y erradiquen los diferentes tipos de violencia. (Arts 18 al 20, DOF.). La violencia institucional se caracteriza por el hecho de que se genera en un contexto de dependencia y subordinación, además de que se presenta de una manera tan sutil, que quien

la padece, la vive de manera individual y aislada, puede percibirla mas no comprenderla y porque tiende a revictimizar a la víctima (Hernández, 2018: 191 – 192)

Señalaremos, además que en lo concerniente al ámbito de la Salud, se atribuye a dicha Secretaria la obligación de brindar a través de sus instituciones y de manera integral e interdisciplinaria, atención médica y psicológica con perspectiva de género a las víctimas, capacitar al personal del sector salud, con la finalidad de que detecten la violencia contra las mujeres y canalizar a las víctimas a las instituciones que prestan atención y protección a las mujeres (Art. 46, DOF).

Esta breve revisión de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia nos permite visualizar como es que la Ley reconoce la existencia del fenómeno de la violencia contra las mujeres, y establece lineamientos y mecanismos para atender, sancionar y erradicar el problema, destacando incluso la necesidad de implementar órdenes precautorias y cautelares de protección como actos de urgente aplicación en función del interés superior de la víctima (Arts. 27 y 28. Párrafo reformado, DOF 15 – 01 – 2013), sin embargo, la realidad cotidiana nos muestra que todavía falta mucho por hacer pues la institucionalización de la violencia es tal, que las mujeres continúan siendo segregadas y excluidas por prácticas socioculturales que se sustentan en una supuesta superioridad masculina.

En su texto “ Las estructuras elementales de la violencia” (2003), Rita Laura Segato, menciona que la ley es un elemento que contribuye a la transformación de posiciones y de las subjetividades al despertar la capacidad de reflexividad de los humanos, propiciando la identificación y evaluación de las ideologías culturales dominantes, para luego establecer juicios éticos a partir de los cuales se pueden nominar prácticas y experiencias de vida deseables para la sociedad. Así pues los nombres permiten conocer, acatar o debatir los actos humanos y, al hacerlo, podemos simbolizarlos y transformarlos, de tal manera que el discurso legal es solo uno de los

sistemas que posibilitan la representación simbólica que permite describir el mundo y le brinda a los sujetos la posibilidad de reconocerse e insertarse en la sociedad.

No obstante, sin una reforma profunda de los afectos, si éstos no pueden ser tramitados y representados psíquicamente, pocas son las posibilidades de transformar las posiciones subjetivas y menos aún las posibilidades de erradicar los fenómenos de la violencia. Ahí donde no hay correspondencia entre los discursos legales y las subjetividades, es donde se presentan las reproducciones de la violencia, cobrando fuerza como mandatos morales que se convierten en ley tiránica que reduce, aprisiona y aniquila a los sujetos.

Mientras no existan políticas públicas efectivas sustentadas en una perspectiva de género, difícilmente se podrán transformar las rutinas y prácticas sociales que reproducen relaciones de poder y control que someten y minimizan a las mujeres al grado de aniquilarlas psíquica y subjetivamente e incluso, hasta desaparecerlas y asesinarlas.

DIALOGANDO DESDE LA MULTIDISCIPLINARIEDAD

Hablar de intersecciones nos permite pensar en el encuentro de múltiples perspectivas profesionales, que si bien pueden ser totalmente distintas, tienen como punto de encuentro al ser humano; cada una desde su trinchera y con sus propios métodos y formas de abordajes que, aunque opuestos, no dejan de complementarse en un intento de dar cuenta de diversas problemáticas de índole social. Entre tales perspectivas encontramos a la psiquiatría y la clínica psicoanalítica, disciplinas que desde antaño se han interesado en el estudio de las causas y tratamiento de la llamada salud mental.

En lo que sigue, proponemos algunas reflexiones en torno a una problemática social cada vez más marcada y generalizada, a saber la violencia intrafamiliar y, a partir de un recorte clínico, mostrar cómo dicho fenómeno incide de manera directa e indirecta en la salud y estabilidad emocional en quienes la viven de

manera sistemática, provocando riesgos subjetivos altamente significativos que pueden poner en riesgo la vida misma de los involucrados.

La OMS establece que más allá de la mera atención asistencial es necesario

[...] un marco jurídico que permita regular, codificar y solidificar principios, valores, metas y objetivos fundamentales de las políticas y programas de salud mental, con el propósito de integrar el acceso a la atención, cuidados de alta calidad, la rehabilitación y el seguimiento, la integración total de los enfermos mentales en la comunidad, la prevención de enfermedades mentales y la promoción de la salud mental en diferentes sectores de la sociedad. (PAE 2007 – 2012).

En México existe la Ley General de Salud, publicada en el DOF y cuya última reforma se hizo en junio de 2016; derivada de ésta, se tiene la NOM 025 – SSA2 – 2014 para la prestación de servicios de salud en unidades de atención integral hospitalaria médico – psiquiátrica. Cabe mencionar que esta Norma Oficial Mexicana se publicó en el DOF el 16 de noviembre de 1995, y es hasta 1998 que entra en vigor en el Estado de Querétaro. En esta Ley podemos observar que se prioriza la prevención y atención de los trastornos mentales y del comportamiento, para lo cual habrá de basarse en el conocimiento de los factores que afectan la salud mental, las causas de las alteraciones de la conducta, los métodos de prevención y el control multidisciplinario de dichos trastornos, así como otros aspectos relacionados con el diagnóstico, conservación y mejoramiento de la salud mental, misma que se define como:

el estado de bienestar que una persona experimenta como resultado de su buen funcionamiento en los aspectos cognoscitivos, afectivos y conductuales, y, en última instancia, el despliegue óptimo de sus potencialidades individuales para la convivencia, el trabajo y la recreación. (Ley General de Salud, 2016).

Por otro lado, tenemos la NOM 025 – SSA2 – 2014 en la que nuevamente el acento está puesto en el establecimiento de criterios para

la operación y organización de actividades de los establecimientos que prestan servicios de atención integral hospitalaria médico – psiquiátrica. Así mismo, encontramos en esta norma algunas conceptualizaciones que nos permiten ir ubicando el quehacer del psicólogo clínico en las instituciones de salud públicas definido bajo esta perspectiva jurídica.

Se entiende por trastorno mental y del comportamiento el conjunto de síntomas y conductas clínicamente identificables, asociados la mayoría de los casos con el malestar y la interferencia con el funcionamiento personal. Sus manifestaciones suelen ser comportamentales, psicológicas o biológicas.

Se define como atención psicológica a aquella que se brinda por personal de psicología clínica entrenado para tratar diferentes trastornos mentales y del comportamiento, utilizando psicoterapia y otros recursos terapéuticos entre los que se pueden mencionar enunciativa mas no limitativamente, psicoeducación, terapia grupal, entre otros, dependiendo de la gravedad de la patología. Por psicoterapia se entiende la intervención que realiza un o una profesional de la salud mental especializado en esta estrategia (psicólogo o psiquiatra). El uso de esta técnica ayuda a la persona con enfermedad mental para entender su trastorno, ofreciéndole estrategias y herramientas que coadyuven en el manejo eficaz de los síntomas, sean éstos conductuales, emocionales o cognitivos. Dependiendo de la gravedad y de las necesidades de la persona; la psicoterapia puede ser individual, familiar, de pareja o grupal y combinarse con farmacoterapia según sea el caso.

ÁMBITO HOSPITALARIO, UNA INSTITUCIÓN CON MUCHAS LIMITANTES

Como primer punto, consideramos pertinente señalar que uno de los imperativos del sistema nacional de salud es proporcionar, a partir de diagnósticos tempranos terapias de habilitación y orientación que permitan a los pacientes “ser devueltos a sus estados

anteriores productivos y felices” (Leader, 2014: 10), teniendo como modelo una idea fija de higiene mental a la cual, todos debemos adherirnos. Para el sistema de salud, no es necesario comprender ni el problema ni sus causas, sino simplemente eliminarlo, con el menor costo económico y de la manera más rápida posible. A largo plazo, el costo es mayor pues al aplicar paliativos superficiales, solo se disfraza el malestar, mismo que más tarde puede cobrar fuerza y demandar otro nivel de atención.

El o la paciente que acude al servicio de Psicología, es porque ya pasó al menos por tres consultorios, en algunos casos (muy afortunados), la derivación es casi inmediata. Algunas veces, llegan con un diagnóstico definido, o bien, probable, pero muy atinadamente identificado por el médico de primer nivel que señala que el paciente se encuentra médicamente estable, pero presenta labilidad emocional, crisis de llanto, problemas en entorno familiar, etc. Lo complejo se presenta en el consultorio de Psicología, pues ahí, en un tiempo de 30 minutos, el psicólogo tiene que hacer la entrevista inicial, aplicar escalas de medición para valorar y diagnosticar conforme a la Clasificación Internacional de Enfermedades en su décima edición, y acto seguido, mediante técnicas de psicoeducación explicarle al paciente que aquello que le pasa es más o menos grave y que tiene que seguir una serie de indicaciones que van desde técnicas de introspección, meditación, respiración, relajación, yoga, dieta nutricional, higiene del sueño, hábitos para moldear la conducta, hasta recomendaciones de actividades deportivas y de integración social, todo esto para que pronto desaparezca la depresión, los trastornos de ansiedad y de conducta, bajo la óptica del “hágalo usted mismo” y olvidando que cuanto más se vea a “la vida humana en estos términos mecanicistas, más probable es que los estados depresivos [o cualquier otro trastorno] se ramifiquen.” (Leader, 2014: 10).

Sin duda alguna, con este abordaje psicológico lo que se genera es la obturación del sufrimiento que propicia la aniquilación de los

sujetos, convirtiendo al paciente en un consumidor, no solo de un medicamento sino de infinidad de prácticas psi que solo aportan una mejoría aparente y superficial que encubre momentáneamente el sufrimiento y malestar subjetivo, para luego desencadenar complicaciones mayores. En el mejor de los casos el paciente regresará a solicitar la atención, pero con más desesperanza.

En 1910, Freud señalaba que “la técnica analítica [tenía] que experimentar ciertas modificaciones de acuerdo a la forma de la enfermedad y las pulsiones que predominen en el paciente [...]” (Freud, 1910: 137); en la actualidad tenemos en los trastornos de ansiedad y en las depresiones, en todas sus variantes, esas nuevas formas de la enfermedad, provocadas a partir de un contexto en el que el mandato del consumo predomina y dirige la vida de los sujetos. El Mercado ofrece la promesa de la felicidad, fomentando la euforia por el éxito, teniendo en la productividad y la competitividad, casi salvaje, un medio para alcanzarlo: “Nada es imposible, nos dicen; debemos hacer realidad nuestros sueños” (Leader, 2015:10), Sea libre, independiente y viva feliz. Sin embargo, la cotidianidad nos refleja que ni todo es posible, ni todos nuestros sueños pueden hacerse realidad (afortunadamente), ni mucho menos podemos ser libres, ni independientes; y respecto a la felicidad, que esta es tan relativa y efímera que solo se puede dar cuenta de su presencia cuando ya se ha perdido.

Aparecen entonces, nuevas formas de la enfermedad, o mejor dicho, nuevas formas de vivir en este mundo, que vienen acompañadas de un alto y muy significativo monto de displacer, angustia y muchas veces, dolor. Es este carácter doliente, manifestado mediante un síntoma, lo que en el mejor de los casos lleva a alguien a solicitar una atención especializada, sin saber las preferencias dogmáticas de aquel que habrá de brindarle el servicio y viendo en éste, al profesionista que sabe cómo eliminar su malestar, su sufrimiento. En el afán de dar prioridad a la eliminación del malestar desde la óptica médica, se corre el riesgo de dejar de ver y de

escuchar las historias suspendidas que necesitan escribirse o enunciarse de una manera distinta.

En el campo de la Psicología Clínica, es cada vez más frecuente atender demandas de atención de mujeres relacionadas con cuadros depresivos y trastornos psicossomáticos que, en muchos casos, encubren sentimientos de culpa por no cumplir con las expectativas socioculturales de lo que implica ser esposa y/o madre. Percepciones de esta naturaleza generan un malestar subjetivo que impide a las mujeres encontrar una manera de ser y estar en el mundo de forma placentera. En lo que sigue presentaremos un recorte clínico con la intención de visibilizar los efectos subjetivos que se generan como consecuencia de la violencia institucional que se ejerce sobre las mujeres y la importancia de implementar de manera enfática políticas públicas con perspectiva de género, que les permitan a las mujeres acceder a una vida libre de violencia.

María es una mujer de 56 años, jubilada, que acude a consulta médica en una institución de salud pública por una descompensación diabética y un presunto cuadro depresivo. Aunque su arreglo personal denota cuidado, su talante es de desánimo y profunda tristeza. Al preguntar cuál es el motivo por el que se le envió al servicio de Psicología, inmediatamente dice “Todo me da igual, ya no quiero vivir”. El médico familiar la deriva al servicio porque ella le manifestó abiertamente su intención de quitarse la vida, porque no encontraba ya sentido alguno en ella. Sus sentimientos de devaluación y culpa prontamente afloraron al narrar su historia de vida.

Casada desde hace 40 años, trabajó durante mucho tiempo, su ingreso era mayor al de su esposo por lo que siempre contribuyó en la economía y gastos familiares. En cuanto a su esposo, lo describe como un hombre alcohólico, desobligado, mujeriego y violento, a quien a pesar de poder hacerlo, se rehusaba a abandonar, argumentado que es el padre de sus 3 hijos, a los que no quería privar de una familia; el hijo mayor, se casó y por lo que narra María, no ha logrado estabilizar su

familia; el segundo hijo, decidió irse a vivir solo porque ya no soportaba la dinámica familiar, y la hija menor, según informa María, padece algún trastorno mental bastante significativo. Actualmente, María continúa viviendo con su esposo y su hija, quien además, la culpa a ella por “la vida que siempre han tenido”.

Aunque en un par de ocasiones María ha tratado de poner un alto a la violencia que siempre ha vivido, sus intentos no han prosperado. La razón: en constantes ocasiones, el esposo la ha amenazado con despojarla de la casa que ella compró por un crédito que adquirió y la ha amenazado incluso con matarla, amenazas que ella tiene como certeza porque en repetidas ocasiones ha sufrido agresiones físicas por parte de su esposo.

María está imposibilitada para tomar decisiones. La violencia sistemática a la que ha estado sometida durante toda su vida, primero en su familia de origen, luego con su pareja, y actualmente con su propia hija, ha generado poco a poco en ella daños subjetivos muy severos, que le impiden reconocer las posibilidades que tiene para sobrevivir fuera del núcleo familiar e incluso, la han llevado a considerar el suicidio como la única vía para poner fin a su sufrimiento, ideando incluso la manera en qué podría hacerlo.

En un par de ocasiones, acudió a la agencia del Ministerio Público para denunciar a su esposo por los golpes que le había propinado en una pelea; la respuesta que obtuvo del agente en turno fue un trato despectivo, y minimizando las lesiones que presentaba, le dijo que seguramente había provocado a su esposo. En otra ocasión, se limitaron a levantar la constancia de los hechos, pero le dijeron que de nada le serviría pues al no haber un delito grave que perseguir, se iba a archivar, por lo que le aconsejaron que regresara a su casa y tratara de platicar con su esposo para solucionar el problema. Luego de estas experiencias, María descarta por completo la posibilidad de buscar apoyo en otras instituciones pues estaba convencida que ella era la única culpable por aguantar tanta violencia y no saber cómo frenarla. Como un

hecho relevante, a pesar de su desesperanza, María continuó asistiendo puntualmente a sus citas en el Servicio de Psicología, lo cual permitió ir planteándose nuevas estrategias subjetivas para hacer frente a la violencia que vivía diariamente en su entorno familiar.

Entre los muchos cuestionamientos que el caso planteaba, uno cobraba mayor importancia, pues no podíamos entender cómo es que si efectivamente María padecía un cuadro depresivo grave que ponía en riesgo su vida, ¿por qué el médico familiar no prosiguió con el protocolo de acción que determina la NOM 046, en cuanto a la canalización oportuna para atender de manera urgente e inmediata la situación de violencia que María estaba viviendo?, ¿por qué optó por hacer una canalización que implicaba un tiempo de espera mayor y que representaba un riesgo mayor para ella? De acuerdo a lo estipulado en la Ley General de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia, el médico al hacer caso omiso de su responsabilidad profesional, estaba incurriendo en una falta grave que reproducía una situación de violencia, hecho que se confirma un par de citas después, cuando al acudir al servicio de Psicología, María llega notablemente afectada y diciendo: “Ya no puedo más con esto, estoy en el límite: o me mata o lo mato”.

Luego de brindar la contención emocional de emergencia, se canaliza a María al área de Trabajo Social para que se tomarán las medidas necesarias para atender la situación, sin embargo, para nuestra sorpresa, fue regresada a su casa argumentado que no era necesario canalizarla a otras instancias; esto por supuesto generó más desesperanza y frustración tanto en María como en quien hizo el acompañamiento psicológico a lo largo de 4 meses aproximadamente. Al cuestionar a la Trabajadora social sobre su proceder, argumentó que “esas mujeres así son, les gusta hacerse las víctimas pero cuando se les dice que demanden, no quieren dejar al marido”.

La ley establece que es obligación del Estado generar programas de intervención adecuados, y responsabilidad de los servidores públicos el

canalizar a las instancias pertinentes para garantizar la atención, protección y procuración de justicia oportuna para las víctimas de violencia, sin embargo, en lo cotidiano vemos que esto no ocurre, pues desconocemos la ley y los protocolos de atención porque en las instituciones de salud no se nos capacita para intervenir, o bien, aun conociéndolos, decidimos invisibilizar aquellas situaciones que podrían vulnerar nuestra condición laboral, o bien, simplemente no nos importa aun cuando nosotros mismos formamos parte del problema.

Al informar María del resultado obtenido en el área de Trabajo social, se le proporcionaron los datos del Bufete Jurídico Universitario para que le asesorarán; así mismo con la intención de generar una red de apoyo inmediata se le solicitó que llamará a alguien de confianza para que la acompañara en el regreso a su casa, y por otro lado para crear un compromiso o alianza que la pudiera sostener en el procedimiento legal que se aproximaba. Desafortunadamente fue el último encuentro que se tuvo con María, encuentro que quedó marcado por la impotencia y la frustración que genera toda situación de violencia, en quienes la vivimos en nuestro quehacer cotidiano.

CONCLUSIONES

Esta experiencia clínica corrobora la importancia de crear equipos interdisciplinarios, que nos permitan como profesionales realizar intervenciones que más que paliativas, garanticen la posibilidad de transformar realidades y subjetividades. Como psicólogos clínicos, estamos obligados a salir de la zona de confort que nos brindan nuestros planteamientos teóricos, necesitamos conocer las leyes que bordean nuestras intervenciones y contribuir con nuestra experiencia en la elaboración de leyes que vayan más allá de los discursos nominativos alejados de la realidad cotidiana.

Es un imperativo urgente que conjuntemos no solo ideologías disciplinarias, sino también esfuerzos encaminados a plantear nuevos estilos de vida que garanticen bienestar y

estabilidad emocional a los sujetos y, en consecuencia, puedan establecer relaciones libres de violencia en todos los ámbitos de vida.

Mabel Burin (2010) señala que

Prevención [...] como acción de alertar y anticiparse a los efectos indeseables de conductas consideradas violentas, de modo de impedir que éstas se re – produzcan”, por lo que es necesario que “la conducta violenta sea percibida como tal y que esa conducta merezca una sanción grupal, como respuesta de castigo social de repudio hacia quienes la ejercen

Crear cada vez mayores niveles de conciencia social e individual sobre los derechos de la familia y de cada uno de sus miembros, reforzando las instituciones para generar cambios y frenar la reproducción de discursos generadores de violencia. (Burin, 2010: 399 – 400)

En la medida en que el Estado asuma su responsabilidad y procure que sus instituciones funcionen de manera efectiva, implementando políticas públicas con una perspectiva de género, es que se podrán transformar las estructuras y prácticas sociales que han reproducido desde siempre relaciones de violencia como formas de poder y dominación de los más vulnerables. Es un imperativo urgente empezar a construir nuevas formas de interacción social que permita a los sujetos el pleno ejercicio de sus derechos y la posibilidad de acceder a una vida libre de violencia, dolor y sufrimiento.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bourdieu, Pierre (2017). La dominación masculina. 11ª ed. Ed. Anagrama. Barcelona.
- Burin, Mabel. Meler, Irene (2010). Género y familia: poder, amor y sexualidad en la construcción de la subjetividad. Paidós. Buenos Aires.
- Freud, Sigmund. Obras Completas. 2ª. Ed. Amorrortu Editores. Buenos Aires, 1985.
- _____Las perspectivas futuras de la terapia psicoanalítica (1910). T. XI.

Hernández, Julia (2018). La violencia institucional en México: Un acercamiento a las estrategias de resistencia de los ciudadanos en instituciones públicas de salud y de justicia. *Controversias y Concurrencias Latinoamericanas*, 10(17), 187-198.

Ley General de Acceso de las mujeres a una vida libre de violencia. Diario Oficial de la Federación. Texto vigente. Última Reforma publicada. DOF 22 – 06 – 2017.

Leader, Darían (2014). *Estrictamente bipolar*. Ed. Sexto Piso. México.

Norma Oficial Mexicana NOM – 046 – SSA2 – 2005. *Violencia familiar, sexual y contra las mujeres. Criterios para la prevención y*

atención. Publicada en el Diario Oficial de la Federación. 16 de abril de 2009.

Organización Panamericana de la Salud (2018). *La carga de los trastornos mentales en la Región de las Américas, 2018*. Washington, D. C.: OPS.

Segato, R. (2003). *Las estructuras elementales de la violencia. Ensayos sobre género entre la antropología, el psicoanálisis y los derechos humanos*. Universidad Nacional de Quilmes. Buenos Aires.

TRABAJO PRODUCTIVO VS. TRABAJO REPRODUCTIVO. LA MATERNIDAD COMO OBSTÁCULO PARA EL CRECIMIENTO PROFESIONAL

PRODUCTIVE WORK VS. REPRODUCTIVE WORK. MOTHERHOOD AS AN OBSTACLE TO PROFESSIONAL GROWTH

Ana Karina Calixto Guevara(ORCID- 0000-0002-7991-7334)²⁷

RESUMEN

A las mujeres a través de la historia se les ha asignado un papel específico dentro de la sociedad, son las responsables del trabajo reproductivo, sin embargo, en las últimas décadas a partir de diversos factores sociales se ha presentado un crecimiento en la inserción de las mujeres en el campo laboral, aunque esto no siempre significa que las condiciones en las que ingresan sean adecuadas y dignas. En este trabajo se aborda la visión de seis mujeres profesionistas, tres de ellas madres. El objetivo es presentar las percepciones que tienen entorno a los factores materiales e ideológicos que permean la idea de la maternidad en mujeres profesionistas. A partir de las entrevistas realizadas se pretende visibilizar diversas condiciones que enfrentan las mujeres madres trabajadoras y aquellas que consideran que la maternidad no es una opción para su crecimiento profesional.

Palabras clave: Trabajo productivo, trabajo reproductivo, maternidad, género, crecimiento profesional.

ABSTRACT

Women throughout history have been assigned with a specific role in society, they are responsible of reproductive labor, nevertheless in the past decades due to various social elements there has been a growth in the insertion of women in the labor field, although this does not mean that the entry conditions are appropriate nor decent. In this work the vision of six women are presented, all of them mothers. The goal is to present the perceptions they own around material and ideologic factors in the idea of motherhood when they work. With these interviews the objective is to identify various conditions mothers face when they work and those whom consider that motherhood is not an option for their professional growth.

Keywords: Productive labor, reproductive labor, motherhood, genre, profesional growth.

²⁷ Es Licenciada en Antropología y actualmente cursa la Maestría en Estudios Multidisciplinarios del Trabajo, ambas en la Universidad Autónoma de Querétaro. Su línea de investigación gira en torno a la construcción del sentido del trabajo en jóvenes adultos profesionistas del Estado de Querétaro.

INTRODUCCIÓN

El papel de las mujeres dentro de nuestra sociedad ha estado mayormente destinado al cuidado y crianza de los hijos y el hogar, en ese sentido la fuerza laboral remunerada se centra en la presencia masculina a partir de una división sexual del trabajo, basada en roles tradicionales que establecen las actividades privadas a las mujeres y las públicas a los varones.

Será en el siglo XIX con la industrialización que la mano de obra femenina se incorporará al mercado laboral de forma remunerada. Las condiciones de vida derivadas de la industrialización, en muchos sentidos, obligaron a las mujeres a ejercer las tareas domésticas junto con el empleo fuera de casa (Sosa, 2014). Ahora, los diversos cambios sociales, económicos y políticos que se han presentado han generado que su participación se intensifique, recrudesciendo, en muchos casos, las condiciones precarias en que históricamente lo han hecho.

La inestabilidad económica, la migración rural a las ciudades, la urbanización, el incremento del nivel educativo, entre otras variables, generaron mayores oportunidades laborales para las mujeres (Sosa, 2014); dichos cambios impactaron en sus dinámicas familiares y personales, trayendo consigo transformaciones en el entorno privado al tener que conjuntar trabajo productivo con el reproductivo²⁸, situación que generó que en diversos hogares mexicanos se presentara la doble jornada laboral para las mujeres, cumpliendo con su rol de mujeres proveedoras y mujeres reproductoras. La doble jornada consiste en ser parte del entorno laboral público y a la par mantener el cuidado del hogar y en algunas ocasiones la crianza de los

hijos o familiares de manera óptima, cumpliendo el rol social estipulado histórico y socialmente.

La participación de las mujeres en el mercado laboral en las últimas décadas ha crecido significativamente (INEGI, 2019), sin embargo, esta inclusión sigue siendo en condiciones de inequidad y discriminación, por ello se han implementado estrategias y acciones que las impulsan a incorporarse al entorno laboral en mejores condiciones (OCDE, 2017). Aun así, nos encontramos muy lejos de llegar a una igualdad con los varones que nos permita hablar de una verdadera inserción femenina en el mundo del trabajo.

Las brechas de género (Retos y desafíos, 2019) representan uno de los mayores retos que afronta la sociedad y el mercado laboral no es la excepción, las mujeres trabajadoras tienen menos oportunidades y un limitado acceso a la participación y toma de decisiones (Eternod, 2018). Esta situación se debe en gran parte a la sobrecarga del trabajo doméstico y de cuidados no remunerados. La doble jornada que diversas mujeres sobrellevan día a día son factores que merman las posibilidades de crecer y desarrollarse de manera profesional.

El trabajo reproductivo se ha asociado históricamente con el papel de la mujer, se han gestado supuestos, estereotipos y roles impuestos dentro de nuestra sociedad atravesada por un sistema patriarcal y capitalista que pretende dictar la forma de conducirse, de comportarse, de vivir, etc., y en ese sentido a las mujeres se les ha asignado el papel de madres y cuidadoras, asumiendo que deben renunciar a ser ellas mismas y nulificar cualquier tipo de deseo en pro de la familia.

A lo largo de la historia el modelo de familia ha evolucionado, sin embargo la idea del varón como proveedor y la mujer como ama de casa ha sido una constante. En nuestros tiempos, las mujeres de clase trabajadora se han visto frente al desafío de compatibilizar el trabajo dentro y fuera de la casa (Chacón & Tapia,

²⁸Larrañaga, I, Arreguá, B & Arpal, J (2004) señalan que el trabajo reproductivo hace referencia al trabajo destinado a satisfacer las necesidades de la familia, a pesar de constituir una dimensión necesaria para la reproducción de la sociedad, su desarrollo ha quedado históricamente circunscrito al margen de la esfera doméstica. El trabajo productivo se refiere a la producción de bienes y servicios, el único que social y económicamente ha recibido el reconocimiento de trabajo.

2017). Por tanto, la condición de madre y trabajadora fuera del hogar no es una situación homogénea, por el contrario, dentro de estas etiquetas se viven diversas experiencias atravesadas por la clase social, la educación, la etnia (Solé & Parella, 2004) y los diversos contextos en los que se desenvuelven las mujeres trabajadoras impactan en las percepciones en torno a su vida personal y profesional.

Chacón & Tapia (2017) abordan el caso de las mujeres trabajadoras desde los diversos cambios que se han dado en las transformaciones familiares, y muestran como el sistema de valores y el estilo de vida de las personas asiste a un cambio de mentalidad en los que valores como la autonomía y la independencia económica adquieren una centralidad cada vez mayor entre hombres y mujeres, lo que ha ido transformando las identidades femeninas.

Es innegable que se han dado cambios, sin embargo, en la sociedad la dicotomía entre el trabajo productivo y el reproductivo se encuentra muy arraigada, es decir, la sociedad le sigue depositando a las mujeres la responsabilidad de la crianza de los hijos y a los varones se les otorga el espacio laboral (Riquelme, 2011) por tanto la incursión de las mujeres dentro de estos espacios podría verse discriminada.

El presente trabajo busca abonar a estas discusiones desde la visión y las perspectivas de algunas mujeres trabajadoras, unas madres y otras no. Mujeres profesionistas que se desenvuelven dentro del mercado laboral, y que día a día concilian su vida profesional y personal a partir del constructo social que se tiene con respecto a su género.

Se podría suponer que actualmente las condiciones para compatibilizar el crecimiento profesional con el deseo de la maternidad son más adecuadas que hace algunas décadas, sin embargo, una mujer con hijos gana 31% menos que un varón y un 20% menos que una mujer sin hijos (Chávez, 2018), aunado a ello,

la mayoría de las madres profesionistas, llegado el momento de decidir entre el desarrollo profesional y la familia, deciden frenar la primera para enfocarse al cuidado y crianza de los hijos. Voltar la vista y visualizar este tipo de situaciones es de suma importancia en el contexto actual pues la mujer no sólo enfrenta una brecha de desigualdad salarial, también de oportunidades e inclusión, pero en el caso de las mujeres que deciden ser madres, la problemática se acrecienta y los retos son mayores.

Covarrubias (2012) señala que pese a que son cuantiosos los estudios en torno a la mujer y el trabajo, la relevancia del tema permite continuar indagando y conocer las vivencias actuales de sus protagonistas puede abonar a esta discusión. Uno de los cambios que se están viendo actualmente es en la idea de qué significa ser madre y la compatibilidad con el ser profesionista. En la tradición, muchas mujeres que son madres y trabajadoras deciden renunciar a sus deseos personales de desarrollarse profesionalmente, optando por “sacrificarse” en beneficio de sus hijos²⁹ pero ahora, ¿cómo piensan las mujeres?.

Por otro lado Rodríguez y Fernández (2010) visibilizan el problema que tienen las parejas para conciliar familia y trabajo, a partir del discurso de las mujeres sobre el papel que juega el trabajo productivo en la configuración de su identidad y los problemas que este suscita al intentar conciliarlo con su vida personal al reconocer que se tienen muchos problemas para lograr compaginar su vida familiar con la laboral, haciendo énfasis en que la presencia de hijos e hijas es la razón fundamental para reducir o eliminar el tiempo de trabajo productivo.³⁰

El objetivo de este estudio es presentar los principales resultados de una investigación que

²⁹ Al respecto revisar Covarrubias, M. (2012) Maternidad, trabajo y familia: reflexiones de madres-padres de familia contemporáneas. La ventana, núm. 35

³⁰ Al respecto revisar Rodríguez, M., Fernández, C. (2010). Empleo y maternidad: el discurso femenino sobre las dificultades para conciliar familia y trabajo. Cuadernos de Relaciones Laborales. Vol. 28, núm. 2

analiza las percepciones que tienen algunas mujeres entorno a los factores materiales e ideológicos que permean la idea de la maternidad de mujeres profesionistas.

El presente trabajo se realizó en la ciudad de Querétaro, una de las ciudades con mayor crecimiento laboral en los últimos diez años (INEGI, 2019). Si bien la ciudad ha tenido un considerable crecimiento económico las brechas con respecto a la desigualdad de género se encuentran latentes y visibles entre las mujeres jóvenes en edad reproductiva (CONAPRED, 2019). Al respecto la senadora Marcela Torres Peimbert señala que la entidad ocupa el lugar número 13 a nivel nacional en el índice de desarrollo de equidad de género, las mujeres ganan alrededor de 6.4 dólares, en promedio, en comparación con los 14.78 dólares que ganan los hombres, lo que evidencia que la brecha económica es significativamente grande (como se cita en Navarro, 2017).

En un principio se señaló que la estructura social ha designado patrones establecidos a mujeres y varones, por lo que, para el presente trabajo es importante retomar esta postura desde la teoría de género.

El género, como categoría analítica, nos permite mostrar las construcciones culturales y sociales que se han impuesto respecto a los roles asignados como apropiados para mujeres y varones entorno a sus identidades subjetivas. En este sentido La Organización Mundial de la Salud (OMS) señala que:

El género se refiere a los conceptos sociales de las funciones, comportamientos, actividades y atributos que cada sociedad considera apropiados para los hombres y las mujeres. Las diferentes funciones y comportamientos pueden generar desigualdades de género, es decir, diferencias entre los hombres y las mujeres que favorecen sistemáticamente a uno de los dos grupos. (OMS, 2019).

Joan W. Scott señala (2013) que el género es un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias que

distinguen los sexos y es una forma primaria de las relaciones significantes de poder, además comprende símbolos, conceptos normativos, económicos y políticos así como de identidades subjetivas. Por tanto, se debe entender el género desde una perspectiva sociocultural e interrelacionado.

Por lo anterior, si el género atraviesa las subjetividades, identidades, conceptos, normas, entre otras, es ilógico pensar que el contexto de las mujeres trabajadoras madres y no madres no esté atravesado por estas consideraciones. Además de que a partir de esta visión permite visualizar por qué se asocia la idea de madre, cuidadora, ama de casa a las mujeres y de proveedor al varón, marginando y excluyendo a las mujeres del ámbito profesional.

A partir de esta noción se visibiliza la condición a la que se enfrentan las mujeres en los diversos contextos sociales, es decir, permite romper con estereotipos y enfrentar las circunstancias que afrontan las mujeres dentro de su entorno social y profesional.

Si bien los estudios de género, como lo señala Covarrubias (2012) han abordado el papel de la mujer y su relación con la maternidad el tema aún se encuentra inacabado, el rol tradicional de ama de casa que culturalmente ha definido a este grupo poblacional por generaciones se encuentra en transformación al abordar nuevas representaciones, como el papel que juegan las mujeres fuera de la esfera privada y su participación en la esfera laboral, hecho que implica un cambio cada vez más creciente.

No se puede separar la idea de la maternidad del entorno laboral, es decir, dentro del sistema capitalista en el que vivimos la maternidad resulta ser funcional y práctica para dicho sistema, al respecto señala Solé & Parella (2004, p 73):

El hecho de que la maternidad sea el resultado de la división sexual de la función reproductiva, que biológicamente corresponde a la mujer, ha favorecido que la maternidad, en mayor

medida que ningún otro componente del género, haya sido objeto de una interpretación fuertemente esencialista y se haya construido como algo universal, natural e inmutable, patrimonio exclusivo de las mujeres. En definitiva, cuando hablamos de maternidad, nos encontramos ante una compleja ideología funcional para los grupos dominantes, orientada a mantener la dominación masculina (patriarcado) y el sistema económico de explotación (capitalista). Esta ideología permite asegurar que la mujer proporcione el cuidado de la futura fuerza de trabajo a un coste mínimo, a la vez que posibilita contar con una reserva de “fuerza de trabajo”.

MÉTODO

El presente trabajo pretende darle voz a un grupo de mujeres a través de sus percepciones y sentimientos entorno a su decisión de ser madres o no, y como ello impacta en su vida personal y laboral. Tema pertinente dentro de los estudios de género y laborales a partir de la visibilización de dinámicas que se encuentran en transformación y que buscan romper con estereotipos y estigmas tanto en el entorno privado como público.

La investigación se aproxima a las percepciones individuales de un grupo de mujeres profesionistas, unas madres y otras no, a través de un estudio empírico basado en la aplicación de entrevistas como técnica para la recolección de información, lo que permitió conocer su visión.

Participaron seis mujeres trabajadoras, de entre 25 y 40 años, cinco de ellas con carrera profesional (psicología, antropología, sociología y filosofía) y una sin estudios universitarios. Tres de ellas son originarias del estado de Querétaro, una de Guanajuato, otra de Sinaloa y una más de la Ciudad de México, sin embargo, radican en la ciudad de Querétaro desde hace más de diez años. Cuatro de ellas comentaron que vienen de familias tradicionales, sin embargo, señalan que la convivencia con el padre era escasa, las

otras dos mujeres señalaron que su familia estaba compuesta solo por su madre y ellas. Tres de ellas son madres, dos en pareja y una de ellas divorciada, las otras tres mujeres no tienen hijos, dos de ellas se encuentran en una relación estable, una de ellas manifestó querer ser madre en algún momento, mientras que las otras dos mujeres no lo tienen considerado en sus planes.

El trabajo está dividido en tres apartados, con respecto a las variables que se presentan con mayor frecuencia durante las entrevistas. Las percepciones entorno a la maternidad vs. el trabajo, la brecha de desigualdad laboral que enfrentan las mujeres madres y no madres y el impacto que tiene la maternidad en la vida profesional a partir de sus experiencias.

PERCEPCIONES EN TORNO A LA MATERNIDAD VS EL TRABAJO

Durante años se ha asociado el papel de la mujer con el cuidado y la crianza, asumiendo que es propio de su naturaleza convertirse en madre, esto respaldado por constructos culturales y sociales. La división sexual ha destinado los roles establecidos que tanto varones como mujeres deben asumir, y en ese sentido le dio un lugar histórico y de manera progresiva a la forma más explícita de exclusión hacia las mujeres con respecto a la esfera pública (Garrido, Álvaro & Rosas, 2018), situación que enmarcó estereotipos definidos en relación a la condición de madre, en ese sentido, se espera que la mujer cumpla con su rol tradicional para el cual está condicionada, que es convertirse en madre y cuidadora.

Es importante señalar que se debe realizar un acercamiento a la construcción de dicho rol, y en ese sentido Agudelo, Bedoya y Osorio (2016) señalan que hay dos enfoques, el primero se concibe como algo natural, que responde a la tendencia de la mujer a la procreación, la crianza y la protección y se encuentra biológicamente determinado y el segundo responde a una cuestión cultural,

dictado y normado por la sociedad a partir de la señalada división sexual.

Es a partir de esto que arraiga la idea de que la realización de la mujer es ser madre y su lugar se encuentra en casa y por tanto aquellas que decidan salir de dicha norma serán objeto de escrutinio y segregación o bien, aquellas madres que han decidido compaginar su vida personal con la profesional pueden ser vistas como “malas madres”.

Al respecto Park, Banchevsky y Reynolds (2015) (como se cita en Garrido, Álvaro & Rosas, 2018) señalan que las investigaciones en las que se ha analizado las experiencias de la maternidad muestran que el estereotipo de la buena madre todavía se construye alrededor de creencias universalistas y esencialistas sobre la naturaleza femenina.

Por otra parte Boble (2002), Hays (1996), Oakley (1979) Sullivan (2015) y Wall (2013) (Como se cita en Garrido, Álvaro & Rosas, 2018, p. 5) afirman:

La idea según la cual la maternidad es la principal vía de realización de la mujer, y que ella está capacitada de forma natural e instintiva para el cuidado de los hijos, se encuentra fuertemente arraigada no solo en la cultura popular, sino también en el discurso médico y en los medios de comunicación.

Si bien el panorama muestra que los estereotipos norman y condicionan la situación de numerosas mujeres no significa que no se encuentre en constante cambio y evolución. Es decir, las mujeres se abren paso a partir de estrategias y recursos que poco a poco han ido ganando como el acceso a la educación, el ingreso al mercado laboral, la migración del campo a la ciudad que, entre otros, han generado un cambio de mentalidad en diversos sectores poblacionales que permiten abrir la brecha tanto social como mentalmente.

En ese sentido, la maternidad para algunas mujeres ha dejado de ser una prioridad, las nuevas características del mercado laboral y la fragilidad del crecimiento laboral lo han

convertido, para muchas, en una condición que impacta en su trayectoria profesional, algunas otras por elección asumen no ser madres.

Para algunas mujeres la maternidad ha dejado de ser un componente central en sus vidas personales y han asumido sus trayectorias profesionales en primer plano, algunas otras perciben el ejercicio de la maternidad como un obstáculo para su crecimiento profesional o alcanzar el éxito en el entorno público, asociando ser madre con la interrupción de su vida como lo señala una de las entrevistadas *“tener un hijo es un gran compromiso, y considero que al tenerlo se debe dar una entrega total, y eso no es algo que quiera en mi vida ya que la disfruto tal y como está ahora sin tener que sacrificar nada”* (Karina)

Para las mujeres entrevistadas la maternidad es vista como un compromiso hacia otro ser humano, coinciden en que tiene que ser una decisión consiente y libre, sin embargo, señalan que la cultura y la educación han perpetuado prácticas machistas y misóginas asumiendo y reproduciendo la creencia de que si eres mujer debes ser madre como resultado.

Para este grupo de mujeres la maternidad no las determina, consideran que puede llegar a representar un conflicto a nivel social sobre todo cuando se busca ser profesionista debido a que la carga cultural y los estereotipos permean las prácticas y acciones de las mujeres, señalan que la sociedad espera que reaccionen o actúen de manera adecuada a su sexo y se vuelven jueces cuando no se lleva a cabo de la manera esperada o bien cuando sus intereses no van ligados al desarrollo como madres.

Dentro de nuestra sociedad existe un imaginario que dispone el ejercicio de la maternidad como inherente a las mujeres, y ante ello dicta como ser una buena madre y no ser una mala madre. Desafortunadamente los estereotipos están presentes en el cotidiano de las mujeres, los cuales no han permitido que puedan desempeñar actividades de la misma manera que un varón ya que no existe una

comprensión de lo que representa el trabajo que implica cuidar a otro ser humano.

Las mujeres entrevistadas declaran que los estereotipos son muchísimos, con el simple hecho de ser mujer significa encargarse del cuidado y la educación de los hijos, mientras que el padre es el proveedor “*Se piensa que al convertirse en madre se debe desplazar o eliminar cualquier tipo de deseo que como persona pudieras tener, nulificando la personalidad, las necesidades y los deseos de desarrollo en cualquier ámbito más allá de ser madres*”. (Verónica).

Señalan que deben lidiar con esos prejuicios todos los días, se piensa que las mujeres profesionistas con hijos no pueden cumplir con el trabajo porque su principal trabajo es cuidar a su familia, hay ofertas de trabajo que ni siquiera se les presentan porque se piensa que no podrán aceptar ya que implicaría descuidar a sus hijos.

Estas prácticas están arraigadas de manera sistémica en cada acción y actividad. Se ha dicho siempre que una buena madre es una mujer sumisa, abnegada y que se encuentra a entera disposición de los hijos mientras que una mala madre lucha por lo que quiere, persigue sus objetivos y no está dispuesta abandonar su carrera ni su vida, incluso, se le llega a llamar egoísta.

Sin embargo, se necesita reconfigurar esa noción de mala madre y buena madre “*¿Por qué no pensar que una buena madre es aquella que lucha y persigue sus sueños y enseña con el ejemplo? O bien comprender que no existe la buena madre, nadie enseña a ser madre, se aprende y se enseña día a día*” (Verónica).

Si bien, una de las tres mujeres que no tiene ningún hijo en este momento desea ser madre en un futuro próximo, coincidió con las otras dos mujeres que es un gran compromiso, señala que la crianza de un hijo debería ser en conjunto, pero aceptan que son pocas las parejas que logran un equilibrio. Para ella, la maternidad podría ser una opción si existiera

una responsabilidad compartida ya que de esa manera no se vería tan impactada su vida profesional, sin embargo, asume que eso no se podría, por lo tanto no planea ser madre a corto plazo.

Algo común que la mayoría de las mujeres señalan es que justamente las condiciones de trabajo no son apropiadas, si bien existen leyes que las protegen la realidad es que la educación, la cultura y los estereotipos no permiten que puedan desenvolverse en un espacio adecuado.

Esta situación no solo es vista en la dinámica de las relaciones, el problema se encuentra en el sistema, no se reconocen espacios que contemplen las necesidades de las madres trabajadoras. Las guarderías, los horarios e incluso elementos que ayuden a las mujeres a desenvolverse como profesionistas no son considerados, por lo que se ven tentadas a elegir entre realizar sus actividades laborales o cuidar a sus hijos.

En el caso de las mujeres entrevistadas sin hijos coinciden en que ser madre es un freno para el crecimiento profesional. La principal razón que señalan es la desigualdad, el poco o nulo compromiso que los varones ejercen hacia la crianza.

El desarrollo de la mujer se ve entonces como una carrera de obstáculos, en el que el hogar, la crianza y el cuidado son constantes que deben equilibrar para cumplir con lo esperado. A las mujeres se les pide que sean madres como si no tuvieran que trabajar, pero eso no es posible, y menos frente a un contexto en el que las condiciones para una vida digna están permeadas por la desigualdad y las mujeres deben enfrentarse al mercado laboral igual que los varones.

BRECHA DE DESIGUALDAD LABORAL

A pesar de que las estadísticas favorecen la inclusión femenina en el entorno laboral, las seis mujeres entrevistadas perciben que la maternidad las puede condicionar a rechazar un empleo por el impacto que este pudiese

tener en su vida personal, apreciando de esta manera que los obstáculos con los que las mujeres se enfrentan no han desaparecido, ya que en ocasiones se ven obligadas a elegir entre la familia y el trabajo.

Las mujeres madres son atravesadas por la desigualdad y discriminación laboral, solo hay que voltear a ver las cifras, el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) (como se citó en El Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), 2018) señaló que 48.7 millones de personas de la población nacional son mujeres de 12 años y más, y de esa cantidad 32,77 millones son mamás. La Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) en el 2017 mostró que 41.1% de las madres de 15 años y más no cuentan con educación básica terminada, y solo el 23.9% de las madres tienen educación media superior o superior frente a un 42.5% de mujeres con educación superior que son madres.

El mundo laboral por sí mismo es un terreno de competencia, en el que las mujeres en general se enfrentan a situaciones de discriminación, de desigualdad, e incluso de acoso, tanto laboral como sexual.

No obstante, cuando se es madre la situación se vuelve más compleja y complicada, se asume que no podrá desempeñar de manera óptima su trabajo, que no podrá ser capaz de cumplir y responder a las exigencias que el mercado de trabajo impone, sin embargo, señala una de las mujeres entrevistadas *“como mujeres tenemos deseos y necesidades de desarrollarnos en otros ámbitos más allá de ser madres, nosotras debemos lidiar con esos prejuicios todos los días, a las mujeres profesionistas con hijos nos piensan como si no pudiéramos cumplir con el trabajo porque vamos a descuidar a nuestra familia, existen ofertas que ni siquiera se nos hacen porque piensan que no vamos a aceptar porque descuidaríamos a nuestros hijos”* (Yazmín).

En el estereotipo de que la mujer debe dejar de lado aspiraciones y gustos personales y profesionales para convertirse en madre al

ciento por ciento, se considera que entonces no es capaz de asumir puestos de liderazgo ya que sus prioridades estarán del lado de su maternidad. Al respecto una de las mujeres entrevistada señala *“de pronto piensan que ser mamá es ser una persona que no va a hacer bien su trabajo porque tiene otras cosas que hacer, hay discriminación porque asumen que como eres mamá no vas a poder cumplir como lo haría un hombre, aun cuando ellos en ocasiones también son padres”* (Yazmín).

Ante estas situaciones y percepciones se presenta un freno en el crecimiento de las mujeres para consolidarse en puestos directivos y de liderazgo. Es una realidad que existen obstáculos y barreras que impiden a las mujeres desarrollarse profesionalmente Como consecuencia de la discriminación de género hacia la mujer en el entorno laboral, aunado a que la maternidad se presenta para algunas de ellas como un elemento que les impide participar totalmente en el mercado profesional y sobre todo en puestos de decisión, su crecimiento y desarrollo se ha visto mermado.

Frente a este panorama las mujeres trabajadoras se encuentran ante un espacio laboral que no les permite asumirlo como propio, las implicaciones y consecuencias de la desigualdad y la discriminación a la que son objetos lejos de contribuir a su pleno desarrollo perpetúan y contribuye a que su inserción sea lenta y desventajosa.

No solo se trata de la brecha salarial, del techo de cristal, del restringido acceso a oportunidades, se trata también de una cultura arraigada en los prejuicios y los estereotipos. Por tanto, la asociación de la mujer como madre aporta a la segregación y exclusión en la esfera laboral. En los trabajos permean las barreras y condicionantes para que las mujeres ejerzan un trabajo remunerado, incluso en algunos casos sucede antes de ser contratadas. Las mujeres jóvenes en ocasiones se enfrentarán a situaciones hostiles, entrevistas en las que incluso se les cuestiona la decisión de ser madres,

solicitudes de prueba de no embarazo, entre otras, si bien son acciones que se encuentran reguladas por la ley, hoy en día siguen muy presentes en empresas tanto privadas como públicas.

Encima de ello, cuando son contratadas podrían enfrentarse a actitudes y situaciones machistas, algunas quizá deban afrontar la problemática de no ser tomadas en consideración para promociones a puestos de liderazgo por el “miedo” del contratante a que se convierta en madre. No es extraño entonces pensar que las mujeres renuncien con mayor frecuencia al deseo de ser madre, los rígidos modelos que constituyen la idea de ser mamá no les representa una forma de vida para esta generación de mujeres preparadas y decididas a crecer dentro de la vida laboral.

Sin embargo, no llega a ser del todo una decisión sencilla para muchas de ellas, debido a que los trabajos no brindan las condiciones adecuadas para que las mujeres puedan ejercer su maternidad sumado a la inequidad en el trabajo doméstico y de la crianza, algunas se enfrentan ante el dilema ser madre y asumir que existe la posibilidad de frenar su progreso profesional o posponerlo o bien buscar el crecimiento profesional teniendo en consideración que su deseo puede o no llegar a cumplirse.

En ese sentido, algunas mujeres señalan que un condicionante que influye en la decisión de no ser madre, es que las empresas y trabajos no brindan las condiciones adecuadas para que puedan ejercer su maternidad y con ello poder equilibrar de manera más óptima su vida personal y laboral. Al respecto señalan las entrevistadas:

“Nos falta mucho camino por recorrer, no se ha reconocido aún que necesitamos nuevos espacios y que no contamos con las condiciones necesarias, hay empleos donde no se contempla que haya guarderías, que hay horarios laborales que cubrir, que no se contemplan elementos que nos ayudarían a nosotras para desenvolvernos como

profesionistas, que no tengamos que elegir entre hacer nuestras actividades o cuidar a nuestros hijos” (Yazmín).

“Se debe reconocer la necesidad de guarderías, la necesidad de abrir espacios de diálogo para mujeres que fungimos con la labor de ser madres y profesionistas, debemos reconocer y ser empáticos” (Ana).

“Creo que el acceso a condiciones laborales adecuadas para las madres es nulo, lo más sano es que en todos los trabajos se debería contar con guarderías, tiempos de lactancia, no hay espacio para ser madre lactante, no hay condiciones ni infraestructura, ni de ley ni de tiempo, no creo que en algún ámbito laboral existan las condiciones” (Laura).

“Se considera que es nuestra obligación abrirnos esos espacios, nosotras siempre tenemos que escoger, es como si, vas a ser madre no puedes tener un trabajo, y si lo tienes entonces tienes que esforzarte más, porque el entorno no va a cambiar porque tú seas madre” (Patricia).

Ante esta situación pareciera necesario cambiar los enfoques tradicionales y remodelar los modos operacionales de las instituciones, las empresas, la sociedad y las organizaciones de manera que la brecha y la desigualdad laboral que persiste en nuestro país sea tema prioritario para el mejoramiento de la calidad de vida de las mujeres trabajadoras, madres o no.

IMPACTO DE LA MATERNIDAD EN LA VIDA PROFESIONAL

El impacto que perciben las mujeres entrevistadas suele observarse en el proceso de inserción laboral mostrando una mayor dificultad para las mujeres madres ante el resto de la población, debido a que deben armonizar la crianza de los hijos, el trabajo doméstico y el extra doméstico, es por esta razón que en muchos casos las mujeres ante la presión deciden aplazar, posponer o interrumpir de manera indefinida su desarrollo profesional “es desafortunado porque pareciera muchas veces

que esa liberación femenina no terminó de llegar, ahora tienes que trabajar, ser proveedora y además realizar las actividades de casa y la carga mental” (Yazmín).

La participación femenina en el mercado de trabajo disminuye cuando se es madre, es decir, el 49.9% de mujeres de 25 a 49 años de edad que tienen hijas e hijos menores de 3 años desempeñan alguna actividad económica en el mercado laboral frente a un 68.2% de mujeres sin hijos (INMUJERES, 2019) Sin embargo, cabe señalar que esta situación aplica sobre todo a las mujeres madres con pareja. En el caso de las madres solteras su participación laboral es de 69%, y para las que son separadas, divorciadas o viudas es de 45.6% (Idem.).

Es una situación de desigualdad en la que se les coloca, puesto que no se les pregunta ni se les permite elegir, hay otro que decide por ellas basado en estereotipos de lo que una buena madre debería o no hacer. El problema radica en que se asume que al ser madre dejas de ser mujer, te conviertes solo en eso y lo que ello representa “la abnegada, la que todo lo da.”

Es justamente resultado de los estereotipos que se ha dado la idea de una “buena madre” y una “mala madre”, una dicotomía que perpetúa y reproduce actitudes y lenguaje machista. Incluso, señalan *“desde que se plantea esa dicotomía surge el prejuicio, porque se categoriza, existe un juicio sobre lo que está bien y lo que está mal” (Laura).*

Las tres mujeres no madres comparten la idea de que el principal aspecto que trastocaría un hijo en este momento de sus vidas es el que respecta a su vida laboral, que detendría y en algunos casos frustraría su anhelo de crecer aún más en lo académico o laboral. Incluso prefieren posponer su maternidad debido a que no desean dejar de trabajar, y consideran que eso es lo que pasaría, o al menos durante un tiempo, asumen que dejar su trabajo no es una opción, ya que eso las hace sentir plenas.

En el caso de las mujeres con hijos, coinciden en que a su llegada, sus vidas se vieron sustancialmente modificadas, no solo de manera física y emocional, sino que lo resintieron en mayor medida en su condición de mujer independiente, debido a que las necesidades y las prioridades cambian, por lo que deben esforzarse más, estar pendientes de sus hijos, de la casa, de la pareja y del trabajo *“debes multiplicarte y tienes que aprender a hacer múltiples tareas para llegar a consolidarte no solo como madre sino también como mujer” (Yazmín).*

En el caso de una de las entrevistadas, su vida dio un giro totalmente, decidió dejar de trabajar y ahí tuvo el primer impacto, como mujer autosuficiente y preparada, le costó trabajo adaptarse a ser dependiente económicamente de su pareja y ha asumido el papel de ama de casa, dice que no ha sido fácil aceptarlo, pero cree que es importante pasar los primeros años con su hijo, aunque eso signifique que ella deba parar.

En este caso jamás se consideró que fuera su pareja el que dejara de trabajar y se encargara de la crianza de su hijo, aunque el trabajo de ella era mucho mejor remunerado. La respuesta de su pareja ante esta situación fue que ella tenía que dejar el trabajo ya que ella es la mamá.

Las mujeres entrevistadas que son madres consideran que su maternidad ha frenado su crecimiento, incluso comentan que dedicarse ahorita a un posgrado no es posible, ya que opinan no tener tiempo para ello. Si bien, lo ven como una elección tomada de manera libre, recalcan que es importante tener presente que hay alguien al que le tienen que dedicar su tiempo, por lo que este se divide entre su trabajo, el hogar y sus hijos, en consecuencia, buscar una promoción no se encuentra en sus planes.

Ante esta situación, algunas mujeres han adoptado estrategias que les permitan compaginar su vida personal y la laboral, de manera que la primera no merme su

posibilidad de crecimiento. Una de estas estrategias es la omisión de su maternidad en el ámbito profesional, debido al miedo de ser juzgadas o relegadas. Al respecto una de ellas comenta que: *“esos elementos juegan en contra, a veces debes dejar de lado tu vida personal para que no afecte, hay personas a las que se les relega, se les excluye”* (Yazmín) Esto lo que permite visualizar es que las condiciones laborales no son adecuadas para que las mujeres puedan ejercer su maternidad y su profesión.

Otra de las estrategias que han implementado las madres trabajadoras son las redes de apoyo familiares y sociales cuya finalidad consiste en apoyar y proveer recursos económicos, morales, de cuidado, de servicios, etc., que les permitan balancear su vida personal y su trabajo. Al respecto una de las entrevistadas señala *“tengo mucho apoyo de mi familia, mi madre y mi hermana me han ayudado en que yo pueda trabajar a deshoras mientras ellas cuidan al niño”* (Verónica) lo que le permite cumplir con las exigencias laborales y no descuidar a su hijo.

Algunos empleadores consideran la maternidad como un elemento que puede obstaculizar la organización del trabajo y puede suscitar ausentismo laboral, licencias médicas, permisos de lactancia e incluso se llega a pensar en menor productividad (Riquelme, 2011) por tanto prefieren contratar varones que aparentemente no representan un riesgo para el desempeño del trabajo. Esta situación se agrava cuando se trata de una mujer sin cónyuge encargada por su cuenta del hogar.

Las cifras muestran que del 2010 al 2015 la jefatura femenina aumentó de 24.6% a 27.0%, población que presenta mayor vulnerabilidad a sufrir carencias o caer en pobreza; en el caso específico de las familias monoparentales, 81.7% son encabezados por una mujer, es decir, por madres solas, cuya edad se encuentra entre los 30 y 54 años (INEGI,

2017)³¹. Es en este grupo poblacional donde predominan las ocupaciones elementales, prevalece el contrato laboral indefinido, las nulas prestaciones y servicios, jornadas laborales excesivas, entre otras.

La desigualdad y la discriminación se encuentran presente en diversas esferas sociales y culturales, atraviesa de forma diferente a colectivos e individuos; también es cierto que afecta tanto a las mujeres sin hijos como a las mujeres madres, así como aquellas que comparten la crianza con una pareja y por supuesto las que son madres jefas de familia.

REFLEXIONES FINALES

Las nuevas generaciones de mujeres se conciben fuera del estereotipo clásico, es decir, no consideran que para ser una verdadera mujer deban convertirse en madres. Por el contrario, ellas visualizan su identidad a partir de su sentir pleno y libre, de su crecimiento personal y profesional y consideran que la maternidad debe ser una elección libre y consciente.

El ejercicio de la maternidad deja de ser eje rector en la vida de estas jóvenes mujeres, y su trayectoria académica y profesional se posiciona como un componente importante en sus vidas. Si bien algunas ya son madres o consideran serlo, buscan abrirse paso ante la dificultad de compaginar su vida personal con la laboral.

La estructura social y cultural del modelo de buena madre, así como la división sexual del trabajo se encuentra aún arraigada en el imaginario colectivo, asumiendo que el papel de la mujer está en su casa y si ha decidido salir de ella a trabajar no deberá descuidar a su familia, adhiriéndole una doble jornada.

Si bien diversas mujeres están luchando por cambiar estas ideas, no se asumen dentro del estereotipo y no desean renunciar a su vida

³¹ Al respecto revisar: Castro, R, Huerta, C & Llosa, J.(2018) Condiciones laborales de madres solas y madres de familia nuclear: un estudio comparativo <http://ru.iiec.unam.mx/4391/1/2-060-Castro-Huerta-Llosa.pdf>

social y profesional. Esto no ha sido sencillo, los resultados no siempre son los esperados y se dan cuenta que a pesar de que ellas buscan y luchan cambiar patrones de comportamiento estos se encuentran arraigados en cada estructura e individuo.

Por tanto, para las mujeres con o sin hijos, la maternidad significa una reestructuración de su vida personal y coinciden en que el principal impacto sería en su crecimiento y desarrollo profesional. Si bien es cierto que actualmente una buena cantidad de mujeres se han insertado satisfactoriamente en el campo del trabajo remunerado, también se debe hacer mención de que las desigualdades tanto legales como representativas siguen latentes en diversos espacios. Situación que lleva a las mujeres a luchar por el reconocimiento del trabajo como un derecho, y la maternidad como una decisión que debe ser tomada en libertad.

Durante los últimos cincuenta años los gobiernos y las organizaciones han desarrollado esfuerzos concretos con el objetivo de aplicar fórmulas y políticas que sean capaces de establecer un terreno más justo y equilibrado para mujeres y hombres a partir del abordaje de los principales obstáculos para la obtención de la igualdad de género en el campo laboral (UNESCO, 2014). El Estado y las instancias gubernamentales tanto nacionales como internacionales han reconocido el derecho a las mujeres a ejercer y desarrollarse de manera libre y satisfactoria en el mercado laboral consagrando artículos a la protección de la madre trabajadora como la ley general para la igualdad entre mujeres y hombres que tiene como objetivo regular y garantizar la igualdad de oportunidades y del trato entre mujeres y hombres, promoviendo el empoderamiento de las mujeres y la lucha contra toda discriminación basada en el sexo (LGPIMH,s/f).

Sin embargo, y pese a las diversas estrategias implementadas la realidad social es muy diferente, la anhelada igualdad de género no se ha logrado convertir en una norma y

sobresalen importantes diferencias por mejorar. La igualdad de género en la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible que se presentó en la Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2018) puntea que no puede existir desarrollo sostenible sin igualdad de género, pese a ello, los datos muestran que en todos los países las mujeres y las niñas experimentan múltiples formas de discriminación interrelacionadas a menudo quedando excluidas del progreso.

Esto se ve reflejando en las cifras, donde las mujeres tan solo ocupan el 24% de los escaños parlamentarios a nivel mundial, y en el ámbito municipal la situación aumenta con tan solo una representación del 5%. Con respecto al salario en México, en todas las regiones y sectores el salario de las mujeres es un 24% inferior al de los hombres. En temas de acceso a la educación, casi dos terceras partes de los 781 millones de personas adultas analfabetas son mujeres. Un total de 153 países tienen leyes que discriminan económicamente a las mujeres y en 18 de estos países los maridos tienen el derecho de impedir que sus esposas trabajen (Oxfam, 2019).

Estas situaciones se encuentran presentes en todo el mundo, y quizá sea una de las razones por las cuales algunas mujeres deciden no ser madres y centrarse en crecer profesionalmente pese a las brechas de igualdad de género.

No es raro, actualmente, encontrar mujeres que deciden ponderar su ejercicio profesional antes que ser madres, los casos aquí presentados son de mujeres queretanas, sin embargo, las cifras muestran que 18% de mujeres estadounidenses no han sido madres, mientras que en España un 18.1% de las mujeres no desean hijos, en Francia 20.6%, en Finlandia 28.8% y Alemania con 33.6% no tienen contemplado convertirse en madres, según los datos de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) (citado en Pereda & Galindo, 2014).

Esto podría tener relación con la formación académica, como se mencionó anteriormente, las mujeres visualizan un fuerte compromiso e inversión a su formación y a su ejercicio profesional como para abandonarlo o postergarlo por la crianza.

Pese a que ha crecido la cifra de mujeres que se asumen como profesionistas y no solo como madres, los estereotipos crecen a la par, las estructuras patriarcales siguen atravesando los pensamientos e ideales de la mayoría de la sociedad y a partir de señalamientos, de prejuicios se asume que las mujeres serán más felices si tienen hijos, sin embargo, se requiere redefinir el concepto de familia y maternidad y reconocer que las mujeres tienen valor más allá de su capacidad para traer niños al mundo, como lo señala Laura Scott (2003) (Citado en Pereda & Galindo, 2014)

Sin duda queda mucho por hacer, pero es una realidad que las mujeres se están abriendo camino, están luchando y levantando la voz, se organizan y se apoyan, crean redes y alianzas que les permite no solo asegurarse un espacio, también implementar estrategias que les asegura seguir creciendo y realizándose como mujeres, sin ningún otro tipo de etiqueta y sin sentirse presionadas o coaccionadas por la sociedad y lo que se espera de ellas. Frente a esto, algunas comentan que han invertido una gran cantidad de tiempo, y dinero en prepararse, en obtener títulos y reconocimientos, además de que en diversos casos les ha costado un mayor esfuerzo que a sus compañeros varones, como para ver interrumpido su crecimiento por un embarazo. Sumando el hecho de que al buscar reincorporarse a la esfera laboral su condición de madre las excluirá de una posición para la que ellas se han preparado toda su vida.

Algunas mujeres definen el éxito en sus vidas a partir de sus logros profesionales, han buscado su crecimiento laboral y asumen que eso les ha costado sacrificios, y uno de ellos es posponer u olvidar su maternidad. Sin embargo, comparten que ser profesionistas las hace sentir plenas, algunas de ellas han

optado por un estilo de vida más libre, sin demasiados compromisos familiares, no quieren renunciar a ello y su profesión se convierte en su prioridad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agudelo, J, Bedoya, J & Osorio, D. (2016). Ser mujer entre la maternidad y la identidad. *Revista Poiésis*, 306-313.
- Castro, R, Huerta, C & Llosa J. (2018). Condiciones laborales de madres solas y madres de familias nucleares: Un estudio comparativo. En: *Condiciones sociales, empobrecimiento y dinámicas regionales de mercados laborales*. Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Económicas, México, ISBN UNAM: 978-607-30-0973, ISBN AMECIDER: 978-607-8632-04-6
- Chacón, F, & Tapia. M. (2017). No quiero tener hijos (as)... continuidad y cambio en las relaciones de pareja de mujeres profesionales jóvenes. *Polis, Revista Latinoamericana*, 16(46), 193-220
- Chávez, V. (2008, enero 25) ¿Maternidad vs. Crecimiento profesional? Una mujer con hijos hoy gana un 31% menos que su par masculino. *Infobae*. Recuperado de <https://www.infobae.com/tendencias/2018/05/25/maternidad-vs-crecimiento-profesional-una-mujer-con-hijos-hoy-gana-un-31-menos-que-su-par-masculino/> [21 de septiembre de 2019]
- Covarrubias, M. (2012). Maternidad, trabajo y familia: reflexiones de madres-padres de familia contemporáneas. *La ventana*, n°. 35, 183-217
- Eternod, M (2018). Brechas de género. Retos pendientes para garantizar el acceso a la salud sexual y reproductiva, y para cerrar las brechas de género. Gobierno de la Republica. INMUJERES. Recuperado de: https://crpd.cepal.org/3/sites/crpd3/files/presentations/panel2_marcelaeternod.pdf [21 de septiembre de 2019]
- Garrido, A, Álvaro, J & Rosas, A. (2018). Estereotipos de género, maternidad y empleo: un análisis psicosociológico. *Pensando Psicología*, 14 (23) doi:

<https://doi.org/10.16925/pe.v14i23.2261> [21 de septiembre de 2019]

Gobierno de México. Retos y desafíos de las mujeres en México. Mes de la mujer. Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la violencia contra las mujeres.

INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo Indicadores Estratégicos. Disponible en:

<https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/>

Institución Nacional de las Mujeres. (2018). Las madres en cifras. INMUJERES. Recuperado de

<https://www.gob.mx/inmujeres/es/articulos/las-madres-en-cifras?idiom=es> [30 de agosto 2019]

Ley General Para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH_140618.pdf

Navarro, M. (2019). Querétaro ocupa lugar 13 en equidad de género. El universal. Recuperado de

<https://www.eluniversalqueretaro.mx/metropoli/27-08-2017/queretaro-ocupa-lugar-13-en-equidad-de-genero> [27 de agosto 2019]

Organización Mundial de la Salud. (2019). Género. Recuperado de <https://www.who.int/topics/gender/es/> [23 de agosto de 2019]

Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencias y la Cultura. (2014). Igualdad de Género. Indicadores UNESCO de cultura para el desarrollo. Manual Metodológico.

<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000229609>

Organización de las Naciones Unidas (ONU). (2018). Turning promises into action: Gender

equality in the 2030 Agenda for Sustainable Development. Un Women Headquarters. <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2018/2/gender-equality-in-the-2030-agenda-for-sustainable-development-2018#view>

Oxfam Internacional (2019). Justicia de género y derechos de las mujeres. <https://www.oxfam.org/es/temas/justicia-de-genero-y-derechos-de-las-mujeres>

Pereda, C, & Galindo, C. (2014). Debates en torno a la maternidad. La tendencia a no tener hijos va en aumento, pero no está claro si es producto de las consecuencias que acarrea ser madre, o una decisión libre. El País. Especial Mujeres. Recuperado de https://elpais.com/elpais/2014/12/04/eps/1417719386_699847.html [9 de septiembre de 2019]

Riquelme, V. (2011). ¿La maternidad castigada? Discriminación y malos tratos. Departamento de Estudios. Dirección del Trabajo. Aporte al Debate Laboral, 25, 5-102

Scott, J. W. (2013). "El género: Una categoría útil para el análisis histórico". En M. Lamas, El género. La construcción cultural de la diferencia sexual (págs. 265-302). D.F., México: Porrúa. Recuperado <http://www.legisver.gob.mx/equidadNotas/publicacionLXIII/El%20genero.%20La%20construccion%20cultural%20de%20la%20diferencia%20sexual.pdf> [29 de enero de 2019]

Solé, C. & Parella, S. (2004). Nuevas expresiones de la maternidad. Las madres con carreras profesionales exitosas. RES. Revista Española de Sociología. n° 4, 67-92

Sosa, D. (2014). El papel de la mujer en el ámbito laboral. Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán.

RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA, TRABAJO DECENTE Y GÉNERO

CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY, DECENT WORK AND GENDER

RESUMEN

El trabajo indaga la relación que existe entre la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) y el Trabajo decente. Pretende identificar cómo la adopción de una política de RSC dentro de una empresa automotriz de capital alemán influye en la transformación de las condiciones laborales de sus trabajadores, haciendo la distinción entre varones y mujeres. Encuentra que la RSC no representa una de las estrategias de mayor importancia para la empresa en tanto que la cantidad de recursos destinados reduce su impacto y alcances, de donde se desprende que no impacta en la mejora de las condiciones de trabajo ni de género. En este sentido, la RSC parece más un trabajo de simulación en donde las diversas instituciones (Estado, Secretaría del Trabajo y empresa) participan para parecer políticamente correctos pero que perpetúan la vulnerabilidad de los y las trabajadoras.

Palabras clave: RSC, trabajo decente, género.

ABSTRACT

The work investigates the relationship between Corporate Social Responsibility (CSR) and decent work. It aims to identify how the adoption of a CSR policy within a German-owned automotive company influences the transformation of the working conditions of its workers, making a distinction between men and women. It finds that CSR does not represent one of the most important strategies for the company as the amount of resources allocated reduces its impact and scope, from which it can be inferred that it does not impact on the improvement of working conditions or gender. In this sense, CSR seems more like a simulation work in which the various institutions (State, Ministry of Labor and the company) participate to appear politically correct but perpetuate the vulnerability of workers.

Keywords: CSR, decent work, gender.

³² Psicólogo del trabajo y Maestro en Estudios Multidisciplinarios sobre el Trabajo. Profesor de la Facultad de psicología de la UAQ y estudiante del Doctorado en Estudios Multidisciplinarios Sobre el Trabajo en la UMEST de la UAQ. Miembro de la Red Iberoamericana de Psicología de las Organizaciones y del Trabajo.

INTRODUCCIÓN

Durante el 2017-2018 se realizó una investigación en la ciudad de Querétaro que tuvo como objetivo indagar en la relación entre Responsabilidad Social Corporativa (RSC) y Trabajo. El objetivo general fue identificar cómo la adopción de una política de RSC dentro de una empresa manufacturera automotriz de capital alemán influye en la transformación de las condiciones de sus trabajadores.

Para la consecución de este objetivo, se establecieron dos ejes que guiaron la investigación: RSC y trabajo. Respecto del primer eje, la presente investigación se alejó de las perspectivas que abordan a la RSC como una estrategia de *management* y se acercó a aquellas perspectivas que contemplan a la RSC como una construcción social entre la empresa y su ambiente. En el segundo eje, se utilizó la herramienta de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) llamada *trabajo decente* el cual se conforma de cuatro objetivos específicos: el *acceso al empleo e ingresos, fortalecimiento de la protección y seguridad social, diálogo social y los principios y derechos fundamentales en el trabajo*.

Para tener un bosquejo de la configuración de la RSC y del trabajo se contempló la participación de la Secretaría del Trabajo de Querétaro, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), la Secretaría de Desarrollo Sustentable (SEDESU) y, desde luego, la empresa y sus trabajadores. Los resultados obtenidos dan cuenta que el ambiente organizacional construido por los actores suscribe a la RSC de la empresa investigada en una dinámica normativa instrumental que se preocupa por el desarrollo de las condiciones de trabajo en tanto estén alineadas, por un lado, al cumplimiento de la normatividad aplicable y, por otro lado, a los objetivos productivos instrumentales (o de eficiencia) de la empresa. Esto se ve reflejado en un tenue desarrollo de las condiciones de trabajo decente.

Los resultados relacionados con los objetivos del trabajo decente en lo relativo al empleo e ingresos y fortalecimiento de la protección y seguridad social son alarmantes desde la perspectiva de género, ya que se observan pocos avances en la mejora de condiciones de trabajo de las mujeres queretanas (como son la poca disminución de la brecha salarial entre hombres y mujeres o la disminución del poder adquisitivo femenino en la entidad federativa) pese a que los actores dicen contemplar una estrategia para mejorar la equidad de género en el trabajo.

La investigación fue realizada contemplando el paradigma cualitativo y se utilizó la teoría del nuevo institucionalismo sociológico como marco teórico referencial. Asimismo, se recurrió al estudio de caso cualitativo como estrategia investigativa, además de la entrevista, la observación participante y el análisis documental como técnicas de recolección de investigación para el abordaje del objeto de estudio.

En las siguientes páginas se ahondará en los resultados de la investigación referentes al contexto de trabajo queretano en el que la empresa investigada está inmersa y en las necesidades sociales que los actores que configuran lo socialmente responsable deben atender para mejorar las condiciones de trabajo decente. En este sentido, se explicará el contexto de trabajo en términos de trabajo decente, especialmente en los indicadores relacionados con la equidad entre hombres y mujeres y se describirán las acciones que realizaron los actores externos a la empresa (como la STPS, SEDESU, Secretaría del trabajo, etc.) como respuesta a este contexto. De esta manera, se explicará, en un primer momento, el marco teórico relacionado con los ejes de trabajo y RSC. Posteriormente se presentarán los resultados de la investigación relacionados con los indicadores de género en el trabajo, los cuales brindan un contexto de la situación actual del mercado de trabajo femenino del estado de Querétaro. También se describirá cómo los actores locales externos a la empresa y ubicados en el espacio social

contribuyen en la configuración de la RSC a través de sus acciones. Finalmente, se presentarán las conclusiones respecto de las acciones que algunos actores están realizando y su influencia para mejorar las condiciones de trabajo decente.

LA RSC Y SU CONSTRUCTO TEÓRICO

Un par de décadas preceden a la importancia que la RSC ha tomado en la investigación y comportamiento organizacional. Desde su repunte, a principios del nuevo siglo, la RSC conserva una impronta adornada de una gran cantidad de definiciones abiertas y de alcances nebulosos que complejizan la idea que funge como común denominador de las definiciones creadas por empresas y diversos organismos públicos y privados: la responsabilidad y preocupación del impacto que genera en una sociedad la acción empresarial (o corporativa).

Esta idea central, en sí misma, es un horizonte de posibilidades tanto en la práctica organizacional como en la investigativa. No obstante, en un ejercicio de abstracción y estructuración de ideas, se pueden identificar dos grandes dimensiones de la RSC: la empresa (o corporación) y la sociedad.

¿Qué relación existe entre estas dos dimensiones? ¿qué importancia tiene una con respecto de la otra? Teóricos como Jean-Pascal Gond (2012) analizan las posibilidades y proponen considerar este binomio o relación para el estudio y aplicación de la RSC. En el binomio donde la dimensión empresa antecede a la sociedad (una posición funcionalista), se pueden suscribir gran parte de las estrategias empresariales en las que la RSC se desempeña como un modelo de gestión empresarial y management. Un ejemplo de ello es el modelo que Archie B. Carroll (1979) propone en donde la base de la RSC es la dimensión que él llama “Economic Responsibility”, la cual describe como la solidez económica que la empresa genera a través de la comercialización de productos y servicios a una sociedad. En otras palabras, el primer paso para ser socialmente responsable

en el modelo de RSC de Carroll es la estabilidad económica.

En la perspectiva donde la sociedad prioriza a la empresa, se pueden encontrar las acciones que son protagonizadas por instituciones públicas que condicionan a las empresas. Un ejemplo puede ser la participación del estado benefactor en la regulación de las acciones de las empresas para con la sociedad.

El binomio que equipara la relación entre empresa y sociedad supone una influencia mutua. Una dialéctica que transforma a estas dimensiones inseparables. Un ejemplo es el análisis que S. Prakash Sethi realiza en “Dimensions of Corporate Social Performance: An analytical Framework” (1975) de las acciones que las empresas hacen a título de responsabilidad social. Sethi puntualiza que dichas acciones, para la evaluación de su performance, están culturalmente determinadas, es decir, una acción es más o menos socialmente responsable de acuerdo con el aspecto cultural, espacial y temporal de las personas que están involucradas. La dimensión sociedad y la dimensión empresa tienen cualitativamente la misma importancia a la hora de abordar el tema de acciones socialmente responsables.

Por otro lado, también se puede plantear reflexionar acerca de quién es ese actor al que se le atañe esa preocupación y responsabilidad del impacto de sus acciones en la sociedad. Si se habla de RSC, parecería que la respuesta es obvia: la empresa. Sin embargo, la respuesta exige especificación. Howard Bowen, quien para muchos es el padre de la RSC, contempla a la empresa, ese ente conformado por trabajadores, infraestructura, directrices, etc., como aquel gran actor al que se le encomienda esa preocupación y responsabilidad. Bowen define a la RSC como las obligaciones de los empresarios para impulsar políticas corporativas para tomar decisiones o para seguir líneas de acción que son deseables en términos de los objetivos y valores de la sociedad (Bowen, 2013). Sin embargo, Milton

Friedman pone a debate este supuesto al argumentar que, en las sociedades modernas, el único fin de la empresa es la acumulación de capital (Friedman, 1970). Friedman muda esa responsabilidad y preocupación del impacto de las acciones empresariales a los trabajadores que la conforman puesto que los trabajadores son parte de una sociedad que es demandante de ciertas responsabilidades para generar bienestar (Friedman, 1970). Bowen, en una posición funcionalista, demuestra preocupación por enmarcar la importancia de las acciones empresariales ante su entorno, mientras que Friedman pugna por mudar las responsabilidades a actores particulares como los trabajadores.

Más allá de la dicotomía que genera el debate de Friedman y Bowen, abre la posibilidad de plantearse el papel que juegan cada uno de los involucrados en la RSC. Desde la empresa en sí misma, como los actores localizados en los círculos de la empresa (los trabajadores, directores, inversionistas, proveedores, etc.), hasta aquellos actores que forman parte de la sociedad (ciudadanos, instituciones gubernamentales, no gubernamentales, etc.). Al respecto, los aportes de Edward Freeman (1983) toman relevancia al teorizar en torno al concepto de “stakeholders” o “grupos de interés”. Este concepto explora el campo de los actores que deben ser partícipes en las responsabilidades corporativas para con la sociedad. El concepto de “stakeholders” de Edward Freeman ha ido evolucionando acorde al universo teórico en el que el concepto se ha desenvuelto (los estudios organizacionales), por lo que existen diversas definiciones con alcances diferentes. Sin embargo, ya sea en la labor del management o en la academia, este cuerpo teórico tiene la utilidad de brindar solidez para construir un mapa de responsabilidades de los actores involucrados, y a la par, delimitar los alcances del concepto de RSC en relación con estas participaciones.

El constructo de RSC que se utilizó para acercarse al objeto de estudio de esta investigación supone una relación mutua entre la empresa y la sociedad que la alberga.

Asimismo, este constructo considera que, de acuerdo con Sethi, una acción específica es más o menos socialmente responsable únicamente dentro de un encuadre determinado por el tiempo, el entorno y la relación entre las partes involucradas (1975). Sin embargo, en este encuadre en constante movimiento, está inmersa la empresa. Una constante transformación es exigida a las empresas en la época moderna. No obstante, las empresas también son parte importante de la sociedad, pero estas dependen de su existencia y crecimiento. En esta dialéctica, las empresas se reestructuran, desde la parte técnica y administrativa hasta la parte de sus sistemas de valores para tener congruencia con los objetivos generales del sistema social al que pertenecen (Sethi, 1975). Este cambio, desde luego, impacta en lo que la empresa y sociedad denominan RSC.

Con esta perspectiva, es posible abordar las necesidades de la sociedad más allá de las necesidades funcionales e instrumentales de las empresas. Asimismo, la empresa no es el único actor responsable, existen otros actores que configuran lo socialmente responsable. En el caso de la presente investigación se contempló como actores configurativos a la empresa como organización y a la empresa como grupo de trabajadores y al gobierno del estado de Querétaro a través de la SEDESU, la STPS y la Secretaría del Trabajo debido a la importancia y cercanía con el objeto de estudio: el trabajo y las estrategias organizacionales.

LA HERRAMIENTA DE TRABAJO DECENTE

En 1999 la Organización Internacional del Trabajo (OIT) dio a conocer en las memorias de la conferencia internacional del trabajo el proyecto del trabajo decente como un esfuerzo por contrarrestar la situación económica, política y social que trajo consigo el libre mercado y la globalización a principios de los años ochenta y que ha repercutido a todos los trabajadores del mundo en condiciones de trabajo como lo son el acceso al empleo, la salud, la estabilidad laboral, entre otras. A

finales del siglo pasado, la OIT reconoció que el neoliberalismo imperante transformó las relaciones entre el Estado, el trabajo y el sector empresarial. En la economía mundial, las fuerzas del mercado tienen más relevancia que la agencia de actores sociales y las intervenciones del Estado a través de sus normas legales. Esto suscitó nuevas exigencias para el quehacer de los organismos que salvaguardan el trabajo (OIT, 1999).

El desarrollo tecnológico y de producción cambió la perspectiva social y creó un nuevo modo de entender la relación entre cotidianidad y trabajo dentro de las sociedades. La creciente capacidad de elección que ahora tienen los consumidores y el acceso a infinidad de medios de comunicación de los actores (ciudadanos de a pie e instituciones sociales) no nada más juegan en un plano local, sino en uno global. Como consecuencia, las preferencias sociales influyen en el funcionamiento del mercado. Un ejemplo es el impacto que las preferencias sociales tienen en el prestigio de las empresas, las cuales contemplan en sus estrategias la imagen que generan para asegurar el éxito (OIT, 1999). Sin embargo, este efecto global a veces no tiene resultados beneficiosos. El mercado global también es caracterizado por generar condiciones de desigualdad en la distribución de capital y de influencias dispares que pueden traer grandes problemas sociales en mercados de trabajo locales. Un ejemplo podría ser el establecimiento de una empresa extranjera que cambia de manera violenta la dinámica de trabajo de la sociedad que la aloja. Esto puede traer diversas consecuencias sociales negativas en la cotidianidad de los ciudadanos.

Por otra parte, la OIT ha reconocido también que existen grandes problemas de inseguridad en el trabajo, así como la dificultad que grandes cantidades de trabajadores viven para emplearse en un trabajo bien remunerado. Aunado a esto, la OIT también percibe la crisis que vive el trabajo en relación con la protección social y el difícil acceso a condiciones adecuadas para el diálogo social

entre actores (OIT, 1999). La protección social que se ha ido precarizando es un factor clave que se debe atacar para resolver la vulnerabilidad que hoy en día caracteriza a los mercados de trabajo en cualquier latitud del planeta.

El libre mercado también ha afectado la dinámica de llevar a cabo el diálogo social. La diversificación de nuevos actores y la deslocalización de procesos de producción han contribuido a aligerar la relación entre empleadores, mandantes y trabajadores (OIT, 1999). La aparición del outsourcing ha ayudado a complejizar las relaciones laborales. Por un lado, descentralizando la figura de patrón y; por otro lado, imposibilitando la unión de trabajadores para formar relaciones sólidas que culminen en la creación de sindicatos.

Bajo este panorama, la OIT contempló en la herramienta del trabajo decente cuatro pilares u objetivos que reestructuraron el quehacer y alinearon la agenda y esfuerzos de cada uno de los miembros de esta organización para fortalecer el mundo del trabajo. Estos cuatro pilares u objetivos son los siguientes:

Los principios y derechos fundamentales en el trabajo: con la meta de llevar a cabo los derechos humanos en el marco del trabajo.

El empleo e ingresos: con la meta de crear mayores oportunidades en materia de empleo y de ingresos para mujeres y hombres.

Fortalecimiento de la protección social y de la seguridad social: resulta vital para los mercados de trabajo fomentar el desarrollo de la protección social.

Diálogo social: pretende realzar la capacidad institucional de los mandantes sociales que pugnan a favor de la mejora de las condiciones de trabajo (OIT, 1999).

Con estos cuatro objetivos, hoy en día se estructuran todas las actividades de la OIT. Esta herramienta fue útil durante la investigación para operacionalizar las necesidades que la sociedad tiene en términos de trabajo, así como para identificar las

acciones que los actores realizaron a favor de solventarlas. Para el caso de los objetivos del presente documento, conviene describir las estrategias que están específicamente relacionadas con incidir en establecer equidad en tanto a condiciones de trabajo decente entre hombres y mujeres. En dos de los pilares se puede identificar este tipo de estrategias. Estos objetivos son el empleo e ingresos y fortalecimiento de la protección social y de la seguridad social.

En el objetivo del empleo e ingresos, la OIT ha centrado sus esfuerzos en tres áreas: la macroeconomía, la transformación de los sistemas de producción y el combate de la desigualdad de acceso al empleo y al mercado de trabajo. En el apartado de la desigualdad de acceso al empleo y al mercado de trabajo se condensa la preocupación de los otros dos apartados en tanto a las diferencias de acceso al empleo que tiene la fuerza de trabajo. Desafortunadamente la raza, etnia, la edad, o el género, por ejemplo, son factores que influyen en el acceso a determinados empleos, lo cual genera desigualdad y pobreza. El factor género es el más ponderado por la OIT puesto que es el factor en el que se tiene que trabajar más a nivel mundial debido a los altos niveles de desigualdad que representan en el mundo del trabajo. Las mujeres, como una de las fuerzas más vulnerabilizadas, representan un gran porcentaje de pobreza y desigualdad en acceso a empleos estructurados y bien remunerados.

En el objetivo de fortalecimiento de la protección social y de la seguridad social la OIT plantea cuatro cuestiones fundamentales que todo programa de protección social debe de tener: cobertura de los servicios de sanidad, economía de la prestación de cuidados y, lo que ellos llaman, cuestiones de género.

En relación con la economía de la prestación de cuidados, la OIT se refiere al servicio otorgado que consta en reconocer y remunerar el cuidado de personas de edad adulta, menores de edad o personas con algún tipo de enfermedad o discapacidad. Existe una gran

área de oportunidad en estas cuestiones ya que es un trabajo generalmente no reconocido, no estructurado, no remunerado y realizado principalmente por mujeres que muchas veces, realizar este trabajo obstaculiza o duplica su tiempo de trabajo productivo.

En lo que respecta a cuestiones de género, la OIT reconoce que la perspectiva de género en la protección social no se puede dejar a un costado. Es necesario realizar formulaciones y reajustes de las prestaciones, de la forma de adquirirlas y ofrecerlas de manera que no simiente la desigualdad ni la división sexual de responsabilidades.

En el apartado siguiente se brindarán algunos datos estadísticos que dan cuenta de las condiciones de trabajo decente en términos de estas dos estrategias pertenecientes a dos de los cuatro objetivos del trabajo decente. Cabe mencionar que estas estrategias no son las únicas que contemplan la perspectiva de género dentro de los objetivos del trabajo decente, sin embargo, en la presente investigación estas estrategias fueron contempladas para evaluar las acciones realizadas para fomentar la equidad entre hombres y mujeres debido a la fuerte relación que se estableció con otra herramienta que la investigación contempló para identificar el contexto de trabajo queretano: la ENOE.

Resultados de la investigación

EL CONTEXTO DEL TRABAJO Y LA PARTICIPACIÓN DE LOS ACTORES EXTERNOS A LA EMPRESA

Para dar una breve descripción del contexto de Querétaro, se tomó como punto de partida el estudio “México: buenas prácticas para impulsar el trabajo decente. Un acercamiento a través de casos” (2013) realizado por la OIT, la UNAM y la STPS durante el año 2011. Se tomó como base las tasas y porcentajes utilizados por el estudio de la OIT realizado en el año 2011 para evaluar las buenas prácticas que fomentan el trabajo decente en relación con sus cuatro objetivos (Galhardi & Ruíz, 2013). Con la información obtenida en el 2011

se realizó una comparación con los resultados obtenidos en el año 2017. Para el análisis de estos últimos datos, se contempló información estadística de tres años atrás para identificar los comportamientos y tendencias respecto de las tasas y porcentajes contemplados.

En lo que respecta al objetivo empleo e ingresos, en especial al apartado referente a la desigualdad en el mercado de trabajo, la OIT ha hecho gran énfasis en enmarcar la igualdad entre hombres y mujeres por medio de las acciones y recomendaciones que hace a los empleadores, organismos y trabajadores. La tasa de participación femenina, la brecha salarial por género y la relación de desempleo por género son los indicadores que conforman la revisión de este objetivo.

Tasa de participación femenina. Este indicador, al menos en el estado de Querétaro, ha tenido pocas fluctuaciones, lo cual hace evidente el poco avance que ha tenido en relación con la mejora de la participación femenina en los mercados de trabajo. Como se observa en el gráfico 1, la participación femenina ha permanecido estancada durante los últimos dos años. Si se comparan cifras del año 2011 (Galhardi & Ruíz, 2013) en las cuales se promedió una tasa de participación femenina del 39.7% con las cifras resultantes de los últimos dos trimestres del año 2017, que alcanzaron porcentajes de 36.5% y 37.8%, se hace evidente el poco avance.

Pero este indicador no revela del todo la gran necesidad de establecer estrategias para mejorar las condiciones de trabajo de las mujeres en Querétaro. Si se compara, en términos de ingresos, la población ocupada (PO) femenina del último trimestre del 2011 con el último trimestre del 2017 se puede identificar cómo esta población ha retrocedido en su nivel de ingreso. Durante el 2011, la PO femenina que conglomeró mayor cantidad fue aquella que percibió de 2 a 3 salarios mínimos con un 27%. Mientras que, durante el 2017, esta misma PO disminuyó al 19% acrecentando la PO femenina que percibe de 1

a 2 salarios mínimos de 25% (dato del 2011) a 29% (en el 2017).

Brecha salarial por género y relación de desempleo por género. Como se observa en los datos anteriores, existe una pérdida en los niveles de ingreso de la PO femenina que ha producido un aumento en la PO que gana de 2 a 3 salarios mínimos casi en un 10% y una disminución de aquella que percibe de 3 a 5 salarios mínimos durante el periodo del 2011-2017. Esto se ve reflejado en la brecha salarial entre hombres y mujeres. Si bien, la PO ha sufrido retroceso en cuanto a aumentar los ingresos, no ha alcanzado los niveles de la PO femenina. La brecha salarial por género promediada del 2017 fue 0.6233, indicador muy cercano al que obtuvo durante el 2011 (0.59). En el periodo comprendido del 2015 al 2017, la brecha salarial ha tenido resultados que no representan una estabilidad tendiendo a su disminución.

En lo que respecta a la relación al desempleo por género, si bien el último trimestre del año 2017 lo cerró con un 0.80, durante el periodo del 2016-2017 fluctuaba la relación de desempleo alrededor de 0.61, indicador cercano al promedio obtenido de los cuatro trimestres del 2011: 0.64 (Galhardi & Ruíz, 2013).

En relación con el objetivo de fortalecimiento de la protección social y de la seguridad social, puntualmente el tema referente a la economía de la prestación de cuidados y cuestiones de género, el estudio de la OIT en que se basó la investigación no contempló indicadores estadísticos que describieran específicamente estos temas, sin embargo, respecto al tema de la economía de la prestación de servicios de cuidado se puede realizar una relación con el indicador que muestra el porcentaje de la PO de asegurados y el indicador de la PO femenina que tiene acceso a instituciones públicas ya que el acceso a servicios de

³³ Es necesario recordar que estos indicadores, entre más cercanos estén a cero, el avance, en términos de equidad es menor.

seguridad social a través de los trabajos formales permite a trabajadores y trabajadoras tener acceso a servicios que apoyen en el cuidado (guarderías, por ejemplo). Es necesario remarcar que los trabajos de cuidados de familiares tienen una tendencia muy marcada a ser realizado por mujeres, por lo que el hecho de que esta PO no tenga acceso a instituciones de salud que les brinden medianamente este servicio tiene un impacto fuerte en la calidad de trabajo y de su vida de la PO femenina.

El acceso a instituciones de salud es todo un tema. A nivel nacional, en el último trimestre del año 2017 sólo arriba del 32% de la población ocupada tiene acceso a estas instituciones (INEGI, 2018) (STPS, 2018). En el estado de Querétaro, en el último trimestre del año 2017 se reportó un 44.25% de personas ocupadas que tiene acceso a seguridad social. Esta cifra ha variado significativamente durante los últimos dos años. Para encontrar una tímida tendencia positiva, es necesario remitirse al año 2005, donde se reportó una cifra de 36% de trabajadores con acceso a seguridad social y posteriormente, en el 2011 se alcanzó un 40% de asegurados de la población ocupada (Galhardi & Ruíz, 2013).

En el caso específico de la PO femenina se muestra que durante el periodo estudiado únicamente en el cuarto trimestre del 2016 lograron estar arriba del 40% (88.785 mujeres) de mujeres con acceso a instituciones de salud. Este resultado parece positivo, pero también este cuatrimestre del año 2016 representa el periodo de tiempo cuando menos mujeres tuvieron acceso a instituciones de salud. El resto de los segmentos estudiados fluctúan entre el 35% y 39% de PO femenina con acceso.

En relación con la otra estrategia del objetivo de fortalecimiento de la protección y la seguridad sociales, es decir, la estrategia que trata de introducir la perspectiva de género, no se contemplaron indicadores, no obstante, en el siguiente apartado se revisarán las acciones

que los actores gubernamentales realizaron para llevar a cabo esta estrategia.

Con estos datos recabados, así como los datos recabados del resto de los objetivos y sus correspondientes estrategias en la investigación, se concluyó que el desarrollo de los objetivos estratégicos del trabajo decente en la entidad federativa queretana ha permanecido estancado durante el periodo del 2011 hasta 2017. En algunos rubros específicos se ha logrado identificar una tenue mejora, pero en otros casos, como los indicadores que se acaban de mostrar, se identifica una tendencia negativa. Un ejemplo es el caso de la PO femenina que se ha incrementado en cantidad pero que ha perdido poder adquisitivo. Este estancamiento relativo del desarrollo de las condiciones de trabajo puede ser más negativo de lo que parece si contemplamos las grandes transformaciones que los mercados de trabajo viven día con día y de un entorno. Estas fluctuaciones enturbian el desarrollo de trabajadores, y principalmente de mujeres que trabajan, que se ven desprovistas de herramientas (como la seguridad social, capacitación, ingresos estables, etc.) y que generalmente cargan con dobles jornadas y se hacen cargo de los cuidados de familiares.

LA PARTICIPACIÓN DE LOS ORGANISMOS REGULADORES DEL TRABAJO

Secretaría del Trabajo y Servicio Nacional de Empleo (SNE).

El robusto crecimiento económico que tuvo el estado durante décadas pasadas contribuyó al reforzamiento de la estructura organizacional e institucional que regulaba el trabajo en la zona. Con la descentralización de la Secretaría del Trabajo en casi todas las entidades federativas en el año 1984 a través de la Ley Orgánica de la Administración Pública, la Secretaría del Trabajo del estado de Querétaro tuvo la oportunidad de optar por estrategias particulares como la apuesta del desarrollo manufacturero de autopartes y el desarrollo del ramo manufacturero aeroespacial para

desarrollar oportunidades de empleo y mejorar las condiciones del mercado de trabajo. Programas como la Conciliación para la Paz laboral y el Programa de Vinculación Escuela-Industria son algunos ejemplos de las estrategias implementadas por el gobierno local junto con el federal para mejorar el trabajo decente en el estado de Querétaro.

Por otro lado, están las acciones realizadas por el SNE. Este organismo subrogado a la ST tiene el apoyo del presupuesto estatal y federal para realizar sus actividades. Varias de estas actividades son realizadas a nivel nacional y otras son particulares del estado para colaborar con las estrategias establecidas por el gobierno a través de su plan de desarrollo. A continuación, se enlistan las de mayor importancia:

Becas de capacitación para el trabajo – Bécate

Bolsa de trabajo.

Ferias del empleo.

Fomento al autoempleo

Movilidad laboral interna.

Repatriados trabajando.

Talleres para buscadores de empleo.

En los casos particulares de Becas de capacitación para el trabajo – Bécate y Fomento al autoempleo son de particular importancia ya que algunas de las prácticas de estas dos acciones van encaminadas a desarrollar el mercado de trabajo de las mujeres brindando cursos de capacitación para el autoempleo y cursos para el adiestramiento en actividades particulares solicitadas por los empleadores. Sin embargo, estas acciones hacen evidente la poca sensibilidad que las instituciones tienen en relación con la perspectiva de género, una de las estrategias (cuestiones de género) que la OIT recomienda para mejorar las condiciones de trabajo decente. Los cursos ofrecidos para el autoempleo están enmarcados en una división sexual del trabajo, de por sí, arcaica. Estos

cursos, que son principalmente “para mujeres”, de acuerdo con el personal que se entrevistó en el SNE, constan en capacitaciones para desarrollar habilidades de estilismo (cortes de cabello) y habilidades de corte y confección. Estas acciones tienen la firme intención de apoyar a las mujeres a que se auto empleen, pero en el trasfondo, muestran un total desconocimiento del tema de género y de las necesidades que la población femenina tiene en la región para insertarse en el mercado laboral.

Las acciones del SNE y de la Secretaría del Trabajo están alineadas con el Plan Estatal de Desarrollo Querétaro 2016-2021 (que a su vez, está alineado al Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018 (Gobierno de la República Mexicana, 2013)) para dar cumplimiento a la estrategia “II.2 Creación de condiciones favorables de trabajo que propicien la inserción de las personas en el mercado laboral del Estado” de donde se destacan los siguientes compromisos:

Vincular a las personas en edad económicamente activa con los sectores productivos del Estado.

Articular los programas académicos y de capacitación con el sector productivo.

Promover opciones de empleo para grupos vulnerables de la sociedad.

Fomentar el desarrollo de capacidades y habilidades técnicas de la población económicamente activa.

Procurar la impartición de justicia laboral y conciliación de los intereses de los actores que integran el sector productivo del Estado (Gobierno del Estado de Querétaro, 2016).

Estos compromisos son las directrices que el gobierno estatal en funciones tiene para mejorar las condiciones de trabajo decente en el estado de Querétaro. Es posible identificar en estos compromisos la vigencia de los programas de Conciliación para la Paz laboral (quinto punto) y el Programa de Vinculación Escuela-Industria (primer y segundo puntos).

Estas acciones están encaminadas de forma directa a los ejes del trabajo decente de diálogo social y acceso al empleo e ingresos. Asimismo, el tercer punto está relacionado con el eje de los derechos fundamentales de trabajador.

Es prudente mencionar que, en esta última acción, el gobierno del estado reconoce la necesidad de realizar acciones para fomentar la equidad de género (en el empleo) y disminuir la violencia hacia las mujeres en todas sus vertientes, sin embargo, no existen estrategias específicas a pesar de los resultados observados en la ENOE donde se puede identificar que durante los últimos 6 años la fuerza de trabajo femenina ha perdido poder adquisitivo.

SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL (STPS) Y SECRETARÍA DE DESARROLLO SUSTENTABLE (SEDESU).

Para realizar el estudio de los organismos que dan seguimiento a las acciones socialmente responsables en el sector industrial, se contempló a la SEDESU y a la STPS debido al acercamiento que estas dos secretarías tienen con el sector industrial manufacturero en la región. En lo que corresponde a la SEDESU, se encarga de realizar la búsqueda de empresas para que inviertan en territorio queretano, así como establecer el enlace con aquellas que ya tienen la intención de hacerlo. De acuerdo con las entrevistas realizadas a funcionarios de esta secretaría, existe un perfil de las empresas que el gobierno queretano busca para que inviertan en la región, así como un sistema de negocio en el cual se determinan los compromisos de ambas partes. Uno de estos compromisos es el establecimiento de la cantidad y calidad de los trabajos a ofrecer.

Asimismo, la SEDESU tiene como tarea establecer convenios con empresas para desarrollar tecnologías, principalmente manufactureras automotrices y aeroespaciales. La finalidad de los convenios, además de desarrollar tecnología, es establecer relaciones

económicas estables para fomentar la mejora de condiciones de trabajo en las empresas. Pero desafortunadamente, no existe un mecanismo por parte de este organismo para dar seguimiento a estos compromisos. Los mecanismos utilizados para dar este seguimiento son los que la ley manda a través del seguimiento que otros organismos gubernamentales como la STPS realizan, no obstante, no existen consignas para realizar seguimientos o auditorías puntuales para cumplir con los supuestos convenios realizados entre el sector privado y el gobierno estatal.

Respecto de la STPS, desde hace algunos años ha fomentado la responsabilidad social en el trabajo. A través de distintivos expedidos anualmente, la STPS promueve acciones socialmente responsables encaminadas a mejorar las condiciones laborales en los lugares de trabajo. Por medio de una comisión en las instalaciones de la STPS de la ciudad de Querétaro se brinda atención, se difunde información y se realizan diligencias para dar seguimiento a las empresas que son y están en proceso de obtener alguno de estos distintivos. Los distintivos que actualmente se entregan son los siguientes:

Empresa familiarmente responsable (EFR)³⁴.

Distintivo Gilberto Rincón Gallardo o Empresa Incluyente (DEI).

Distintivo Empresa Agrícola Libre de Trabajo Infantil (DEALTI).

NMX-R-025-SCFI-2015 Igualdad laboral y no discriminación.

Distintivo México sin trabajo infantil (MEXSTI).

³⁴ Para la STPS, una EFR es aquella que acredita ser promotora de buenas prácticas laborales en las materias de equidad de género, prevención y combate a la violencia laboral y al hostigamiento sexual, así como acciones y políticas para favorecer que trabajadores y trabajadoras atiendan sus responsabilidades familiares. Por esta razón, este modelo tiene tres ejes de evaluación en el quehacer empresarial: *conciliación trabajo familia, equidad de género y combate contra la violencia y hostigamiento sexual.*

Todos los distintivos que la STPS promueve a lo ancho del país son una alternativa para realizar acciones que abonen a mejorar las condiciones de trabajo de los mercados laborales locales. De la misma manera, estos distintivos atienden a compromisos con organismos internacionales que el México ha adquirido a través de firmar convenios, acuerdos y ser parte de redes mundiales como la ONU o la OIT. En estos convenios, al igual que en los distintivos que promueve la STPS, se ve plasmada la importancia que tiene el tema de la erradicación del trabajo infantil, la no discriminación y la equidad de género.

Por otro lado, estas alternativas por lo general representan acciones que, de realizarse, están por encima del techo de la normatividad aplicable, es decir, son acciones que han excedido el cumplimiento que las normas laborales vigentes exigen. Desafortunadamente, el seguimiento del tema de RSC por medio de la adopción de estos distintivos en la región es laxo. De acuerdo con un funcionario entrevistado de este organismo, no existe personal suficiente para realizar actividades de promoción, evaluación y seguimiento de los distintivos mencionados. En la entidad federativa únicamente hay una comisión conformada por una persona encargada de estas actividades, además de realizar la promoción del trabajo digno³⁵ y apoyar en diligencias de otras comisiones de la STPS. De esta manera, la organización del trabajo de esta comisión está en función de otras comisiones que utilizan la mayoría del recurso humano del organismo al realizar sus diligencias para evaluar o inspeccionar el cumplimiento normativo. Tal es el caso de las diligencias realizadas por las comisiones de seguridad o las inspecciones de empresas que han reportado números elevados de accidentes, incumplimiento de la normatividad

³⁵ La STPS hace la promoción a nivel nacional del trabajo digno, el cual está definido en el artículo 123 de la constitución mexicana. La promoción del trabajo digno está enfocada en remarcar la importancia de la seguridad social en el trabajo y en la disminución de la informalidad laboral (ver Doc-11 y Doc-12)

vigente en términos de trabajo, o únicamente diligencias para entrega de documentación o de seguimiento. Así, al realizar estas diligencias, según el funcionario entrevistado, se realiza la promoción y difusión de los distintivos.

Aunque las evaluaciones para obtener el distintivo, así como las evaluaciones de seguimiento son cumplidas en los tiempos especificados, el funcionario comenta que es necesario mayor personal para realizarlas de manera minuciosa y con mayor rigor, así como tener la posibilidad de estructurar un adecuado programa de difusión. El funcionario comenta que tan sólo un promedio de 20 empresas al año realiza su trámite para participar en obtener alguno de los distintivos expedidos por la STPS. El número es extremadamente bajo si únicamente se contemplan las empresas registradas en el directorio Maestro Empresarial del estado de Querétaro en el cual el número de empresas asciende a 1090 (SEDESU, 2018).

A simple vista, las intenciones de las organizaciones gubernamentales para fomentar el trabajo decente aparentan un fuerte compromiso para mejorar las condiciones del trabajo decente y en consecuencia las condiciones de equidad de género. No obstante, el seguimiento de dichas acciones es laxo, lo cual tiene un impacto modesto al mediar las acciones que la industria realiza para gestionar los trabajos que este sector ofrece.

Es una pena que no existe un seguimiento adecuado a las acciones de los organismos gubernamentales como gestidora de condiciones decentes de trabajo, al menos a lo referente a las acciones fomentadas por los distintivos, ya que representan alternativas que pueden ayudar a mejorar las condiciones de los trabajadores, en especial, las condiciones de equidad de género.

Tal es el ejemplo del distintivo EFR en el cual se sugieren acciones para mejorar la calidad de los tiempos que los trabajadores invierten

en cuestiones familiares. Esto, desde luego implica la participación de trabajadores, pero también la participación de las empresas al ser más flexibles con las jornadas de trabajo para que los trabajadores atiendan cuestiones familiares como el cuidado de terceros, la atención de juntas escolares de hijos, etc. Asimismo, este distintivo implica concientización en la desnaturalización de los roles familiares para fomentar un compromiso en la participación de las actividades familiares de todos sus integrantes (ejemplo: al realizar actividades domésticas).

Otros distintivos como el distintivo DEI o la NMX-R-025-SCFI-2015 proponen la utilización de indicadores que fomenten la equidad de género como la utilización de un lenguaje incluyente, espacios comunes para ambos hombres y mujeres, realización de procesos de contratación libres de divisiones sexuales del trabajo, igualación de sueldos entre hombres y mujeres, etc.

La implementación de estos indicadores también implica el cumplimiento de convenios internacionales que México tiene con instancias como la ONU, OIT, la UNICEF, entre otras. Desafortunadamente, como ya se ha comentado, estas acciones tienen poco impacto por la notable desatención recibida por las instancias gubernamentales y por la poca participación de los involucrados, es decir, los trabajadores y sus organizaciones (como los sindicatos). En los casos en que se llevan a cabo estas acciones, es decir, los casos en que las empresas optan por competir por algún distintivo, la motivación de hacerlo proviene por un mandato realizado por el corporativo el cual está constreñido por un entorno donde las acciones socialmente responsables tienen la obligación de generar legitimación por medio del éxito de las estrategias implementadas para mejorar a la sociedad (como el trabajo, por ejemplo) o por cumplir un criterio de eficiencia solicitado por algún sistema de gestión empresarial como pueden ser las certificaciones ISO.

REFLEXIONES FINALES

La incidencia de las acciones de los organismos representantes de la sociedad para el seguimiento de la RSC y del trabajo decente radica en el cumplimiento de la normatividad aplicable en el mejor de los casos. Aunque existe todo un andamiaje administrativo para fomentar la responsabilidad social hacia el trabajo en todas sus vertientes, incluyendo la de equidad de género, a través de los distintivos y normas, no representa una de las estrategias de mayor importancia debido a la poca cantidad de recursos destinados (personal, tiempo, presupuesto, etc.) lo cual reducen el impacto y alcance de sus acciones.

La estrategia para fomentar la responsabilidad social en el trabajo, al menos en el estado de Querétaro, parece ser una estrategia secundaria e inclusive de simulación para mejorar las condiciones de trabajo decente. Como se argumentó líneas arriba, varios de los distintivos promocionados tienen una relación directa con los objetivos y directrices de la herramienta del trabajo decente, así como una latente alineación a convenios y programas internacionales que abogan por la mejora de los mercados de trabajo principalmente en temas de equidad de género, disminución del trabajo infantil y la no discriminación. En este sentido, la importancia que organismos como la STPS le dan a la realización de estas acciones a nivel local parece ser que tiene como finalidad no el desarrollo de mejores condiciones de trabajo, sino la simulación del cumplimiento (a través de la promoción de estos distintivos) de pactos, agendas y convenios que el gobierno mexicano se ha comprometido llevar a cabo ante a instancias internacionales.

Esta simulación por parte de algunos actores que configuran la RSC desde fuera de la empresa, es decir, del espacio social, da pauta a un campo amplio a la acción empresarial para la implementación de estrategias de organización del trabajo que tiende a vulnerar a los trabajadores ya que los actores externos que representan a una parte de la sociedad no

establecen un contrapeso necesario para equilibrar la balanza en la toma de decisiones que medien entre la eficiencia empresarial y el desarrollo social, especialmente en el desarrollo de condiciones decentes de trabajo.

En la región queretana existen condiciones del mercado de trabajo que deben de ser atendidas a la brevedad. El seguimiento y la mejora de condiciones de trabajo como el acceso y instituciones de salud y el aumento del poder adquisitivo de la PO femenina es un factor preocupante que se debe de atender a la brevedad. El peso que la participación y la realización de acciones de los actores sociales generan es importante para la configuración de la RSC, ya que si no existe un seguimiento de las acciones y estrategias del sector empresarial se abre una vía libre para la implementación de estrategias organizacionales que muchas veces erosionan las condiciones de trabajo decente.

La materialización de la RSC a través de la mejora de las condiciones de trabajo decente es, por un lado, una veta para mejorar las condiciones de trabajo para las mujeres y todos los trabajadores y, por otro lado, es un reflejo de la relación de los actores laborales.

En el primer sentido, es una veta porque a través de la RSC y su materialización en acciones para mejorar el trabajo decente se realiza un esfuerzo que, al menos en teoría, pretende dar un paso más en las acciones que corresponden a los organismos mediadores para mejorar las condiciones de los trabajadores, es decir, se busca un excedente al cumplimiento de la normatividad aplicable. Lo cual resulta importante ya que con el cumplimiento de la normatividad aplicable se ha visto un notable retroceso en la mejora de condiciones decentes de trabajos en el Estado de Querétaro, puntualmente en las condiciones mejora de la PO femenina.

El retroceso de capacidad adquisitiva de la PO femenina en el Estado, el aumento de la vulnerabilidad laboral a causa del ingreso a mercados de trabajo informales, la no

remuneración de trabajos realizados principalmente por mujeres (como el de cuidados a terceros o trabajos domésticos), la fuerte división sexual del trabajo, entre otras, son características que tiene el mercado de trabajo queretano que pueden intervenir con acciones socialmente responsables. Ya se ha visto que los distintivos son la materialización de convenios y compromisos internacionales que México ha adquirido para mejorar las condiciones de trabajo y que brindan elementos para combatir estas características y que tienen la capacidad de obtener mayores resultados de los que hasta ahora se han alcanzado.

Finalmente, la relación RSC y trabajo decente es un reflejo de la sociedad ya que, abordar la perspectiva de la RSC como una dialéctica entre las organizaciones (y diversos actores relacionados) y la sociedad, implica alejarse de aquellas perspectivas funcionalistas provenientes del nuevo managerialismo que determinan lo que debe o no ser preocupante para las empresas respecto de su entorno y acercarse a una perspectiva constructivista con una doble hermenéutica entre organizaciones y sociedad en la cual se construye lo socialmente responsable, se configura el espacio donde se plantean las preocupaciones y las vetas que se deben llevar acabo para generar un desarrollo social.

En este sentido, las acciones socialmente responsables para mejorar condiciones de trabajo específicas como son las relacionadas a la equidad de género no son únicamente consecuencia de las acciones empresariales, sino de la laxa participación de las instancias gubernamentales, las acciones colectivas e individuales de los trabajadores y la poca participación del ciudadano, lo cual refleja el poco interés, la falta de sentido, la despreocupación generalizada por parte de todos los involucrados en temas que deberían estar presentes para mejorar las condiciones de trabajo y las condiciones de vida de los queretanos. Tal es el caso de las estrategias para mejorar las condiciones de las trabajadoras queretanas, ¿acaso es un reflejo

de la despreocupación de los involucrados en mejorar estas condiciones? ¿es un reflejo de un constreñimiento social para no perder sus posiciones privilegiadas? La respuesta no se responde con esta investigación, pero se especula que existe una inminente relación entre estas dos preguntas.

Lo anterior no es una apología al comportamiento organizacional dominado por la racionalización y la eficiencia en la implementación de estrategias que precarizan los mercados de trabajo queretanos, es una invitación a realizar una crítica a las acciones que los ciudadanos realizamos de manera individual y colectiva, una crítica al nivel de involucramiento que se realiza de manera individual y colectiva hacia ciertos temas que representan y exigen acciones inmediatas. Fomentar la mejora de condiciones de las mujeres en el Estado de Querétaro es una de ellas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Carroll, A. B. (1979). A three-dimensional conceptual model of corporate performance. *Academy of Management Review*, IV(4), 497-505.
- Bowen, H. (2013). *Social responsibilities of the businessman*. Iowa, Estados Unidos de América: Iowa press.
- Freeman, E. (1983). Stockholders and Stakeholders: a new perspective on Corporate Governance. *California Management Review*, XXV(3), 88-106.
- Friedman, M. (1970). Social responsibility of business is to increase its profits. *The New York Times Magazine*, Septiembre, 32-33.
- Galhardi, R., & Ruíz, C. (2013). México: buenas prácticas para impulsar el trabajo decente. Un acercamiento a través de casos. México, Distrito Federal: Organización Internacional del Trabajo.
- Gobierno del Estado de Querétaro. (2016). *Plan Estatal de Desarrollo Querétaro 2016-2021*. Querétaro: Gobierno del Estado de Querétaro.
- Gobierno de la República Mexicana. (2013). *Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018*. México: Gobierno de la República Mexicana.
- Gond, J.-P. (2012). Cuatro perspectivas de la RSE. En G. D. Chavez (Ed.), *La responsabilidad social empresarial* (págs. 29-42). Estado de México: Pearson Educación.
- INEGI. (2018). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), Indicadores estratégicos de ocupación y empleo. Cuarto trimestre 2017*. Entidad federativa: Querétaro. Aguascalientes: Instituto Nacional de Estadística y Geografía.
- OIT. (1999). *Memoria del director general: Trabajo decente*. Organización Internacional del Trabajo. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- SEDESU. (1 de Enero de 2018). *Directorio Maestro Empresarial*. Obtenido de Secretaría de Desarrollo Sustentable del Estado de Querétaro: <https://bit.ly/2s9BnFx>
- Sethi, P. (1975). Dimensions of corporate performance: an analytical framework. *California Management Review*, XVII(3), 58-64.
- STPS. (2018). *Información sobre accidentes y enfermedades de trabajo Querétaro 2004-2017*. México: Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

ESTRATEGIAS DE CONCILIACIÓN TRABAJO-FAMILIA EN MUJERES PROFESIONISTAS DE LA CIUDAD DE QUERÉTARO

WORK-FAMILY CONCILIATION STRATEGIES IN PROFESSIONAL WOMEN IN THE CITY OF QUERETARO

Sandra Carolina Mendoza Ayala (ORCID-0000-0002-7031-086X)³⁶

RESUMEN

El trabajo da cuenta de las estrategias que utilizan mujeres profesionistas jóvenes en la ciudad de Querétaro para conciliar las dimensiones de la familia y el trabajo. A partir de cuatro ejes, el trabajo muestra cómo siguen pesando sobre las mujeres las responsabilidades tanto del trabajo doméstico como del cuidado de los hijos, independientemente de si se desempeña o no un trabajo remunerado. Los varones participan cada vez más en el trabajo doméstico, pero lo hacen a partir de una división sexual del trabajo, reproduciendo así las visiones tradicionales sobre lo masculino y femenino en el mundo del trabajo. Se muestra también que persisten estereotipos negativos respecto de las madres trabajadoras y se reflexiona en la necesidad de transformar estas visiones y que el Estado asuma sus responsabilidades para apoyar con políticas públicas el trabajo de las mujeres.

Palabras clave: trabajo, estrategias de conciliación, mujeres profesionistas, Querétaro.

ABSTRACT

The work gives an account of the strategies used by young professional women in the city of Querétaro to reconcile the dimensions of family and work. Based on four axes, the work shows how the responsibilities of both domestic work and childcare continue to weigh on women, regardless of whether they perform paid work or not. Men participate more and more in domestic work, but they do so based on a sexual division of labor, thus reproducing traditional views on the masculine and feminine in the world of work. It is also shown that negative stereotypes persist regarding working mothers and it is reflected on the need to transform these visions and for the State to assume its responsibilities to support the work of women with public policies.

Keywords: work, conciliation strategies, professional women, Querétaro.

³⁶ Licenciada en Psicología área del Trabajo por la Universidad Autónoma de Querétaro, obtuvo el grado de Maestra en Estudios Multidisciplinarios sobre el Trabajo por la misma Institución. Cuenta con experiencia profesional en áreas de Gestión de Personas, Desarrollo Organizacional y Docencia. Contacto: carolina.mendoza@uaq.mx

INTRODUCCIÓN

El objetivo del presente trabajo es analizar las estrategias de conciliación familia-trabajo que llevan a cabo mujeres profesionistas jóvenes (30 a 40 años) y sus familias en la ciudad de Querétaro; parte de los resultados de otras investigaciones relacionadas al trabajo femenino y a la conciliación familia-trabajo. La ausencia de trabajos en esta línea desarrollados en esta ciudad y la importancia de éstos para desarrollar políticas públicas con perspectiva de género, hacen pertinente el desarrollo de esta investigación.

Para comenzar el análisis de la incorporación de mujeres profesionistas jóvenes al mercado de trabajo se parte de cuatro puntos clave: a) la división sexual del trabajo reproductivo al interior de las unidades domésticas incorpora elementos culturales acerca de la concepción de las tareas propias de los hombres y las mujeres con relación al cuidado y a la crianza; b) si hombres y mujeres trabajan, ¿cómo se resuelven las actividades domésticas y de cuidado?; c) la importancia del trabajo para el desarrollo personal de los individuos: cuando el trabajo es central ¿sobre quién recae la educación de los hijos como proceso de formación de sujetos?; d) el papel de las instituciones sociales con relación al cuidado y crianza: ¿qué cambios se requieren en el trabajo y en otras instituciones sociales para dar soporte al trabajo productivo y reproductivo de hombres y mujeres?

Se presentan tres apartados, en el primero se desarrollan los elementos teórico-conceptuales que sostienen la investigación: trabajo femenino, estrategia, conciliación; en el segundo, se muestra el contexto queretano y la situación de las mujeres en los sectores productivos. En el tercer apartado, se muestran los resultados del trabajo realizado, para terminar con algunas reflexiones a modo de conclusiones.

TRABAJO FEMENINO Y ESTRATEGIAS DE CONCILIACIÓN

La categoría trabajo femenino incluye la participación de las mujeres en la esfera de la producción, así como sus múltiples interrelaciones con las actividades domésticas propias del ámbito de la reproducción. El proceso de industrialización basado en la sustitución de importaciones provocó la división cultural de lo doméstico y lo productivo, lo femenino y lo masculino, asignando a las mujeres el rol del cuidado de los hijos y del hogar, y a los varones el rol de proveedores (De Oliveira & Ariza, 2000).

El modelo de exportación de manufacturas en América Latina se acompañó de crisis estructurales, lo que significó la incorporación de las mujeres al ámbito de trabajo extra doméstico. Los estudios con perspectiva de género advirtieron fenómenos como la feminización de la fuerza de trabajo y la precarización de las condiciones laborales, con consecuencias más desfavorables para las mujeres que para los hombres: el menor costo de la mano de obra y los atributos considerados femeninos (adaptabilidad, disciplina, pasividad) fueron bien vistos en las estrategias de reducción de costos empresariales.

Planteamientos feministas pusieron en entredicho la promesa liberadora de la modernización, que veía en la reducción de la fecundidad, la búsqueda del éxito y la competitividad, los elementos necesarios para la integración social de las mujeres, generando una independencia de las labores propias de la reproducción (De Oliveira & Ariza, 1999). Las estudiosas feministas argumentaron que el proceso de modernización significó una desvalorización del ámbito doméstico, una pérdida de estatus para las mujeres, el incremento en la carga de trabajo y un acceso diferencial a las oportunidades de empleo.

Las problemáticas asociadas al trabajo femenino son la desigualdad de ingresos entre hombres y mujeres, la segregación ocupacional por género (concentración ocupacional de las mujeres en ocupaciones típicamente femeninas), la segregación vertical

(concentración femenina en niveles de menor jerarquía), discriminación en el acceso a la capacitación en nuevas tecnologías, feminización del sector terciario, relacionado con empleos temporales, de tiempo parcial, informal, con ausencia de prestaciones; con relación al trabajo doméstico, las problemáticas relevantes son la doble jornada³⁷ y la conciliación³⁸ entre trabajo y familia (Arriagada, 1994; De Oliveira y Ariza, 1999; García, Hernández & Aguilar, 2016).

Para De la Garza (2010), el concepto de estrategia remite a la concepción de actor propia de las Teorías de la Agencia, en donde el sujeto constructor de la estrategia está acotado por estructuras; para el autor, la estrategia no se construye desde una racionalidad (instrumental), sino desde la subjetividad (proceso de dar sentido), lo cual supone un marco de cogniciones, valores, sentimientos y estética, relacionados a través de la lógica formal o del razonamiento cotidiano.

De Oliveira & Ariza (1999, p. 100) señalan que la mayoría de los autores que utilizan el concepto de estrategia, convergen en que no implica una planeación racional, sino una elección entre alternativas disponibles, que dejan un cierto margen de acción a quienes se enfrentan a ellas. El concepto estrategia familiar está abierto tanto a la convergencia de intereses, derechos y obligaciones de los integrantes de la unidad familiar, como a las tensiones y conflictos.

De Oliveira & Ariza (1999), señalan la importancia de visibilizar el trabajo doméstico para entender la magnitud del trabajo de las mujeres, en un contexto en el que la participación de hombres y mujeres en las actividades productivas y reproductivas es

desigual, es decir, la incursión de las mujeres al trabajo extradoméstico, en ciertos sectores de la población, no ha significado el abandono de las labores domésticas, sino un incremento en las labores cotidianas de las mujeres para cumplir con las tareas de los ámbitos laboral y familiar.

Sin embargo, De Oliveira & García (2012) señalan una lenta transición en el ejercicio de la paternidad, que se transforma de un rol masculino basado en proveer recursos económicos, a una participación más activa, compartida y responsable de los padres en el cuidado físico y emocional de los hijos, transición que se enmarca en un contexto de creciente participación económica de las mujeres, de un aumento en la inestabilidad e inseguridad laboral, así como de cambios culturales en la definición de identidades masculinas y femeninas.

Como señalan De Oliveira & García (2012), el concepto de conciliación debe ser problematizado, pues no se trata de “compatibilizar” el trabajo productivo y reproductivo que socialmente se les ha asignado a las mujeres, sino de incorporar la noción de corresponsabilidad, no sólo entre hombres y mujeres, sino de la sociedad en general en la creación de la infraestructura necesaria para el cuidado de la vida (García, Hernández & Aguilar, 2016); para las autoras, implica generar cambios en la división sexual del trabajo en la familia y en los mercados de trabajo (dejar de asumir que la reproducción familiar forma parte de la esfera privada y le corresponde exclusivamente a las mujeres), la valoración de los trabajos de cuidado de niños, ancianos y enfermos como una responsabilidad social compartida entre familias, Estado y empresas y el involucramiento de los varones en los programas de paternidad responsable que incluyen licencias de paternidad y guarderías para padres.

García & De Oliveira (2007) encuentran que no es el trabajo por sí mismo el que mejora la posición social de las mujeres, sino aspectos

³⁷ “La incorporación de las mujeres al trabajo extra doméstico no ha implicado una distribución igualitaria de las cargas de trabajo en el hogar”, el concepto doble jornada tiene el objetivo de visibilizar la magnitud del trabajo de las mujeres (García, Hernández & Aguilar, 2016, p. 60)

³⁸ Armonizar los cuidados de la familia con las exigencias laborales (García, Hernández & Aguilar, 2016, p. 61)

relacionados con él, como el control de los recursos económicos, la importancia de la aportación femenina para la sobrevivencia familiar y el compromiso y significado del trabajo extra doméstico en la vida femenina. Mediante investigaciones cuantitativas y cualitativas, las autoras afirman que ser profesionales o técnicas (en comparación con otras ocupaciones o con no realizar trabajo extra doméstico), tiene un efecto positivo y significativo en la participación de las parejas en las tareas de la casa, cuidado de los hijos, participación en la toma de decisiones y en la libertad de movimiento. El acceso a los estudios universitarios, la construcción de una trayectoria laboral basada en el interés personal, el compromiso con un proyecto individual reflejado en el trabajo, permite a las mujeres tener acceso a recursos materiales y emocionales que pueden ser movilizados en el proceso de negociación de relaciones más igualitarias con sus cónyuges.

EL CONTEXTO QUERETANO

De acuerdo con Solís, Olvera & Uribe (2014), en la década de 1940 Querétaro vivió una profunda crisis económica fruto de la Revolución y de la crisis del sector agrícola, provocando fuertes corrientes migratorias de campesinos y clases medias hacia la Ciudad de México y a los Estados Unidos. Durante estos años, la población se ocupaba fundamentalmente en el sector primario y en los servicios.

El proyecto industrializador de los periodos Cardenista (1934-1940), Avilacamachista (1940-1946) y Alemanista (1946-1952), significó para Querétaro la llegada de capital extranjero, instalándose la industria alimenticia, textil y metal mecánica. La política estatal para atraer capitales se basó en la exención de impuestos, la mano de obra barata y la explotación de las bondades de la ciudad: su ubicación geográfica, la fertilidad de las tierras, su vocación industrial con mano de obra calificada y abundante (específicamente para la industria textil).

Las primeras empresas instaladas fueron La Concordia, Carnation, Kellogg's y Ralston Purina, relacionadas con la tradición textil y agrícola de la ciudad. El perfil de la mano de obra era predominantemente rural y analfabeta, por lo que el gobierno optó por el establecimiento de instituciones educativas que formarían los recursos humanos para cubrir los requerimientos de la industria.

Durante la década de los sesenta, la industria metalmeccánica se establece y afianza en el estado, modificando el perfil económico y socio demográfico de la entidad. (Carrillo & cols. 2013).

Para 1970, se verifica un rápido crecimiento urbano que representa el paulatino abandono de las labores relacionadas con la agricultura y la incorporación a las actividades industriales. En la década de los ochenta las innovaciones tecnológicas y las formas de organización impactan en los procesos de trabajo, aparece la preocupación por la competencia internacional. Para finales de estos años, se promueve la maquila como sector estratégico, desplazando a la industria textil, editorial y de metales básicos (Carrillo, Martínez & Lara, 2007).

En 1995 y 1997, Querétaro destaca como uno de los diez estados más competitivos, de acuerdo con los criterios de tasas de crecimiento del PIB, montos de inversión extranjera y exportaciones. Para 2001, la actividad manufacturera representa el 33% de la economía, el comercio 19%, el transporte 13% y las actividades de servicios 26% (Arriaga & cols., 2005).

En términos de política industrial promovida por el gobierno estatal, Carrillo y Salinas (2014), señalan un cambio de prioridades: de 1970 a 1990, se apoyó el sector manufacturero; de 1990 a 2003 el apoyo fue para la industria maquiladora; de 2003 a la fecha, las actividades beneficiadas por la política pública son las que los autores denominan Sectores Industriales Emergentes

(SIE), que incluyen el sector aeronáutico, software, logística y call centers.

La población económicamente activa ocupada en el estado de Querétaro en el trimestre abril a junio de 2016, se compuso por un total de 771,531 personas, 60% ubicado en el sector terciario, 35% en el secundario y 5% en el primario. El 50% de los varones se ubicaron en el sector terciario, 42% en el secundario y 8% en el primario; las mujeres se ubicaron predominantemente en el sector terciario (76%), 23% en el sector secundario y 1% en el primario³⁹

Enfocando la atención en el grupo de entre 30 y 39 años de edad, el INEGI reporta un total de 193,774 personas (25% de la PEA ocupada en el estado). En el sector primario, el 95% de los trabajadores son varones, en el sector secundario, 74% de los trabajadores son hombres y en el sector terciario, 51% son mujeres⁴⁰.

Al cuarto trimestre de 2016, el sector de 30 a 39 años presenta los siguientes niveles de ingresos: hasta un salario mínimo: 79% son mujeres y 21% hombres; más de uno y hasta dos salarios mínimos: 58% mujeres y 42% hombres; más de dos y hasta tres salarios mínimos: 71% hombres y 29% mujeres; más de tres y hasta cinco salarios mínimos: 69% hombres, 31% mujeres; más de cinco salarios mínimos: 73% hombres, 27% mujeres; no recibe ingresos: 52% mujeres, 48% hombres. La población ocupada entre 30 y 39 años con educación media superior y superior fue 55% hombres y 45% mujeres⁴¹.

Como vemos, hay dos movimientos muy claros que se han gestado en estos años: por un lado, la incorporación creciente de las mujeres a los mercados de trabajo remunerado y, por el otro, la precarización del trabajo femenino

pues los datos nos muestran que los menores salarios son mayoritariamente para las mujeres, mientras que los salarios más altos son para los varones.

Ahora bien, frente al incremento de la participación femenina en los mercados laborales y las desventajas económicas de sus salarios, ¿cómo hacen las mujeres para conciliar ambas esferas (familia-trabajo)?

ESTRATEGIAS DE CONCILIACIÓN TRABAJO-FAMILIA

El presente trabajo se realizó con el objetivo de comprender las estrategias de conciliación que despliegan las mujeres profesionistas jóvenes, con la finalidad de armonizar las exigencias familiares con el trabajo extra doméstico. Debido a que el objetivo no fue hacer generalizaciones, sino llegar a la comprensión del fenómeno, las participantes se eligieron de manera intencional, no estadística. Se diseñó un cuestionario de preguntas abiertas y se solicitó a las mujeres su participación voluntaria, asegurando la confidencialidad de su información.

Las mujeres participantes se desempeñan en el ámbito de la educación y de la gestión de recursos humanos, cuentan con título profesional de nivel licenciatura; en todos los casos, comparten el domicilio con sus parejas, varones con estudios profesionales activos en el ámbito laboral, tienen por lo menos un hijo o hija. Las preguntas se estructuraron de la siguiente manera:

Información general. Edad, escolaridad, lugar de residencia.

Experiencia laboral: puesto, giro, horarios, rango de salario de los últimos tres empleos.

Información familiar. Tiempo de vivir en pareja, edad de los menores en el hogar, personas que apoyan en el cuidado de los hijos e hijas, instituciones involucradas en el cuidado, horarios de cuidado.

Percepción acerca de los roles de hombres y mujeres respecto al trabajo doméstico.

³⁹ Anuario estadístico y geográfico de Querétaro, 2016, disponible en: http://www.datatur.sectur.gob.mx/ITxEF_Docs/QRO_ANUA RIO_PDF16.pdf

⁴⁰ Consulta interactiva, INEGI, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Consulta: 23 marzo 2017

⁴¹ *Ibidem*.

Distribución de las tareas en el hogar.

Estrategias de conciliación trabajo-familia. ¿Cómo se resuelven las actividades domésticas y de cuidado?, ¿se han generado conflictos en la pareja por la distribución de estas tareas?, ¿qué se negocia con la pareja?

Significado del trabajo.

Familia, trabajo e instituciones. Por medio de la utilización de frases incompletas, se indaga qué se necesita para sentirse una madre plena, con relación al trabajo, a la empresa, al gobierno y a la sociedad.

Por medio de las entrevistas realizadas, se confirmó la relación positiva entre el acceso a estudios universitarios y la construcción de relaciones igualitarias en el ámbito doméstico entre hombres y mujeres que trabajan. Las participantes indican que sus cónyuges realizan labores como la preparación de los alimentos, la limpieza del hogar (lavado de trastes, aseo de camas, cuidado del jardín), realización de compras, traslado de los hijos y mantenimiento de las instalaciones del hogar.

Sin embargo, la distribución de actividades domésticas no está exenta de conflictos y en ocasiones, no está totalmente equilibrada; es común que haya fricciones, especialmente en las familias que no cuentan con una persona para el servicio doméstico. La falta de cumplimiento de los acuerdos entre la pareja, el exceso de trabajo, el cansancio, el sentimiento de perder momentos con los hijos que no volverán, son factores que impactan negativamente en la vida cotidiana de las parejas jóvenes con hijos.

Con respecto al cuidado de los hijos, se realizan distintas estrategias. Las participantes que se dedican a la educación cuentan con un horario entre 7:00 y 15:00 hrs, lo cual idealmente permitiría atender a la familia por las tardes, sin embargo, las exigencias propias de la labor educativa no permiten “desconectarse” del trabajo. Uno de los principales reclamos es la invisibilización de lo que está fuera del acto docente frente a grupo:

las horas de estudio, la planeación de la clase, la preparación del material, son actividades no reconocidas por las instituciones. El tiempo para sí se reduce cuando el trabajo real, no sólo implica la exposición de temas, sino la vinculación emocional y psicológica con los estudiantes, el compromiso social ante problemáticas como el sexting y la falta de recursos pedagógicos para interesar a una juventud con motivaciones y expectativas muy diferentes a las de la docente. Otros factores que incrementan la exposición a estrés y sobre exigencia son: la no apertura de plazas para profesores, el empleo en más de una institución y el tiempo de traslado entre el hogar, el trabajo y la escuela de los hijos, en una ciudad caracterizada por la no planeación del crecimiento y movilidad de la población⁴².

Las participantes que trabajan en el ámbito de la gestión de personas cuentan con horarios extendidos (entre 7:30 y 19:00 hrs), en ocasiones con una pequeña reducción en la jornada todos los viernes. Para ellas, el horario escolar extendido, la existencia de guarderías en los parques industriales, la presencia de abuelas y tías, la organización con el esposo para trasladar y atender la alimentación de los hijos, forman parte importante de las estrategias de conciliación.

Las dificultades de desempeñar los roles de esposa, madre, trabajadora, estudiante, profesionista, están entrelazadas con preocupaciones, expectativas, acuerdos y conflictos: lo que se acuerda con el cónyuge son las decisiones con respecto al colegio al que acudirán los hijos, la atención de la salud

⁴² Según datos del INEGI, la población en el estado de Querétaro en 1970 fue de 485,500 personas. Para 2015, se contabilizaron 2,038,300 habitantes. Fuente: <http://cuentame.inegi.org.mx/monografias/informacion/queret/poblacion/dinamica.aspx?tema=me&e=22>
El director del Instituto Municipal de Planeación de Querétaro señaló en octubre de 2014, el crecimiento de la mancha urbana en la ciudad de Querétaro; en 1970 fue de mil hectáreas, en 2014 creció a 24,500 ha. En 20 años, la zona conurbada de Querétaro pasó de tener una población de 700,000 habitantes (1994) a 1,100,000 (2014); en cuanto a indicadores de migración, se señaló la llegada de 63 personas diarias en los últimos 10 años. Fuente: <https://www.elfinanciero.com.mx/bajio/crece-voraz-la-mancha-urbana-en-queretaro>

familiar, los horarios y actividades de los que cada miembro de la pareja se hará responsable con relación a la preparación de los alimentos, el cuidado de los hijos y la limpieza del hogar, así como el pago de los gastos de manutención familiar. Entre las principales preocupaciones de las mujeres en su rol de madres está la educación, alimentación, salud y bienestar de los hijos, que se exterioriza en la búsqueda de ingresos suficientes para proporcionarles una buena calidad de vida. Dos de las participantes manifestaron que su principal preocupación es la seguridad de sus hijos, pues al trabajar ambos padres y no contar con el apoyo de vecinos o familiares, deben quedarse solos en casa durante algunas horas, especialmente los últimos viernes de mes, destinados por instituciones de educación básica en el estado para realizar consejos técnicos.

El sentido del trabajo para las mujeres profesionistas trabajadoras entrevistadas, entrelaza la dimensión económica con la realización personal: se trabaja para sentirse útil, crecer, desarrollarse, tener un sustento y una mejor calidad de vida, alcanzar objetivos personales, autorrealizarse, aprender, generar valor, conocimiento, madurar, tomar mejores decisiones, tener dignidad, ser mejor madre, ser más competitiva, convivir con otras personas, estar bien consigo misma.

Los aspectos del empleo actual que son valorados por las participantes con relación a la dupla trabajo-familia son: la flexibilidad del horario, contar con dos horas de comida y la facilidad para obtener permisos cuando hay eventualidades con los hijos.

Para las mujeres que cubren tiempo completo, el tema del horario se vuelve problemático, lo que lleva a pensar la pertinencia de la jornada semanal de 48 horas en una sociedad en la que hombres y mujeres salen al mercado de trabajo, se cuenta con tecnología suficiente para realizar funciones a distancia y se tiene un legítimo deseo por acompañar la infancia de los hijos. Este tema debe ser discutido con argumentos que reconozcan que la jornada

flexible o reducida para las mujeres ha provocado una situación desigual con respecto a los hombres en el tema económico, que una jornada amplia no es equivalente a productividad, que el trabajo tipo home office dificulta limitar las exigencias laborales y el tiempo de trabajo y que los infantes tienen derecho a entender el mundo de la mano de sus padres y madres. Así, la corresponsabilidad en el trabajo doméstico lleva a replantear las concepciones actuales acerca del trabajo extradoméstico.

Las mujeres participantes señalan diferentes niveles en los que se podrían ejercer acciones a favor de la corresponsabilidad. A nivel de empresa, se habla de la realización de actividades que fomenten la participación de las parejas y de los hijos, favoreciendo la integración familiar; la reducción de la jornada de trabajo en oficina y la creación de espacios para realizar una lactancia digna.

Con respecto a las acciones que se requieren por parte del gobierno, las participantes comentan las dificultades para acceder a las guarderías administradas por el IMSS, debido al prolongado tiempo de espera. Se señala la necesidad de la apertura de estas instituciones hacia el cuidado de niños enfermos, pues no son aceptados si están enfermos y/o en tratamiento médico; la extensión del periodo de lactancia, la creación de más guarderías que cuenten con personal calificado e instalaciones seguras y la extensión del horario de servicio más allá de las 16:00 hrs.

Se detecta la necesidad de promover en las empresas el valor de la equidad en los procesos de selección, que lleve a la comprensión por parte del mundo gerencial masculinizado de que las pausas en la carrera laboral relacionadas con la maternidad, no tienen impacto negativo en las competencias profesionales desarrolladas por las mujeres en su trayectoria laboral. En este sentido, el acceso de mujeres a puestos de toma de decisiones cobra relevancia, así como la regulación de los procesos de selección que indaguen condiciones de vida como el número

de hijos o a cargo de quién estarán en ausencia de la madre, en palabras de nuestra informante: “una madre que participa en un proceso de selección ya tiene resueltas estas interrogantes”.

En cuanto a las relaciones sociales construidas a partir del género, las mujeres trabajadoras juzgan necesaria una sociedad feminista, que se dé cuenta de las necesidades de las madres y de los niños y que involucre a los hombres como sujetos activos: por ejemplo, el otorgamiento de permisos de paternidad para los padres y jornadas flexibles que les permitan atender las necesidades educativas, afectivas y de cuidado de los hijos.

Las participantes comparten el sentimiento de incompreensión por parte de su entorno familiar y social, se sienten señaladas como malas madres, aquellas que descuidan o abandonan a su familia por ser trabajadoras; se argumenta que no sólo se trabaja para satisfacer necesidades materiales, sino para contribuir a la construcción de una mejor sociedad por medio del trabajo.

Se señala que, trabajando o no, las tareas de la casa y la interacción familiar son las mismas, pero con diferentes niveles de estrés; la maternidad cobra un nuevo sentido y éste es la formación de sujetos independientes, con mejores oportunidades de educación; se considera que una madre activa, con un proyecto de vida profesional, influye en el horizonte de vida de los hijos.

A MANERA DE CONCLUSIONES

Con relación a la esfera privada, el trabajo doméstico es desempeñado tanto por hombres como por mujeres, sin embargo, no se indagó el tiempo que cada miembro del hogar destina al trabajo doméstico y al cuidado de menores, lo cual no permite confirmar que se realice en condiciones de equidad.

Los elementos culturales que señalan las tareas propias de hombres y mujeres se transforman positivamente a favor de la incorporación de las mujeres al trabajo

extradoméstico y de los hombres al trabajo doméstico al interior de la unidad familiar, sin embargo, aunque se reconoce que las actividades domésticas pueden ser desempeñadas por hombres y mujeres, en algunos casos sigue habiendo una distinción entre el trabajo “ligero” que realizan las mujeres (lavado de ropa y trastes, planchado, acomodo de ropa, preparación de los hijos para el colegio, preparación de alimentos) y el trabajo “rudo” que realizan los hombres (limpieza del jardín o patio, reparación de los desperfectos en el hogar).

Las estrategias de conciliación familia-trabajo incluyen negociaciones acerca de la distribución de tareas entre los cónyuges (los conflictos aparecen cuando alguno de los miembros no respeta los acuerdos, o las actividades no se realizan con el cuidado necesario), involucran la esfera familiar e institucional para el cuidado de los hijos, e integran la elección de determinado tipo de trabajo (a tiempo parcial o flexible, especialmente en las mujeres).

En cuanto a la esfera pública, la construcción de relaciones igualitarias al interior de la unidad doméstica lleva a replantear el concepto de trabajo a nivel social y cultural, puesto que las jornadas de trabajo a tiempo completo, tanto para hombres como para mujeres, conllevan una importante reducción del tiempo familiar y del tiempo para sí.

Las mujeres profesionistas entrevistadas reclaman de la sociedad un cambio en el concepto de maternidad, que deje de menospreciar a los niños de mujeres trabajadoras y de señalar negativamente a las madres trabajadoras; la participación activa de gobierno y empresas debería estimular la corresponsabilidad de hombres y mujeres en la crianza de los hijos y se debería incorporar el valor de la equidad de género en la toma de decisiones empresariales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arriaga N., Leyva E. & Estrada, J. (2005). Perfil y estructura industrial de Guanajuato y Querétaro: un análisis de la producción, el empleo y los salarios. *Revista Análisis Económico* Núm. 44, vol. XX. Segundo cuatrimestre de 2005, <http://www.analisiseconomico.com.mx/pdf/4406.pdf> Recuperada marzo 2017.
- Arriagada, I. (1994). Transformaciones del trabajo urbano femenino, *Revista de la CEPAL* no. 53, Santiago de Chile.
- Carrillo, M. & Salinas, R. (2014). La estrategia de implantación del sector aeronáutico en el estado de Querétaro, México. Artículo inédito.
- Carrillo, M., Martínez, J. & Lara, J. (2007). El los contratos colectivos. La experiencia queretana. En Covarrubias, A. & Solís, V. (Coord.) *Un siglo de sindicalismo en México. Los desafíos del movimiento obrero vistos a través de su historia*. México: Universidad de Sonora, 2007.
- Covarrubias, A. & Solís, V. (2007). *Un siglo de sindicalismo en México. Los desafíos del movimiento obrero vistos a través de su historia*. México: Universidad de Sonora.
- Carrillo, M., Salinas, R., Real, G., Belmont, E. & González, M. (2013). Organización e involucramiento en el trabajo. Un estudio de caso. En *Revista Entreciencias* 1, mayo 2013, pp. 107-136.
- De la Garza, E. (2010). Cap. V La construcción social del mercado de trabajo. En De la Garza, E. (Coord.) *Hacia un concepto ampliado de trabajo: del trabajo clásico al no clásico*, México, Anthropos, UAM Iztapalapa.
- De Oliveira, O. & Ariza, M. (1999). Trabajo, familia y condición femenina: una revisión de las principales perspectivas de análisis. *Papeles de población*, vol. 5, núm. 20, pp. 89-127, Universidad Autónoma del Estado de México, Toluca, México.
- De Oliveira, O. & Ariza, M. (2000). Trabajo femenino en América Latina: un recuento de los principales enfoques analíticos. En De la Garza, E. (Coord.) *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*, México: El Colegio de México, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Universidad Autónoma Metropolitana, Fondo de Cultura Económica.
- De Oliveira, O. & García, B. (2012). Familia y trabajo: un recorrido por las diversas perspectivas de análisis. *Estudios sociológicos de El Colegio de México*, vol. XXX, núm. extraordinario, pp. 191-211
- García, B. y De Oliveira, O. (2007). Trabajo extradoméstico y relaciones de género: una nueva mirada. En *Género, familias y trabajo: rupturas y continuidades. Desafíos para la investigación política*, Gutiérrez, María Alicia. CLACSO, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales, Buenos Aires.
- García, S., Hernández, A. & Aguilar, P. (2016). Conciliación trabajo-familia en la Universidad Autónoma de Querétaro campus Amealco: un primer acercamiento a las percepciones de las docentes. En García, S. & Hernández, A. (Coord.), *Género y política pública: pobreza, conciliación y familias*, FCPYS, UAQ.
- Solís, O., Olvera, J. & Uribe, A. (2015) *Vino nuevo en odres viejos. El discurso del Tribuna en torno al proceso de industrialización en Querétaro (1947-1950)*. En Solís, O., Ávila, J. & Serna, A. (Coord), *Empresa, empresarios e industrialización en las regiones de México, siglos XIX y XX*, Universidad Autónoma de Querétaro, Colección Academia, Serie: Nodos.