

# DEL SUELO PEGAJOSO A LA CIMA. EXPERIENCIAS Y ACCIONES DE MUJERES ABATIENDO LA BRECHA DE GÉNERO

Esquivel González, Daniela (1), Martí Reyes, Mireya (2)

1 [Licenciatura en Comercio Internacional, Universidad de Guanajuato] | [daniellesquivelglez@gmail.com]

2 [Departamento de Educación, División de Ciencias Sociales y Humanidades, Campus Guanajuato, Universidad de Guanajuato] | [mireyadeug@gmail.com]

## Resumen

La presente investigación se refiere al análisis de acciones que mujeres con éxito laboral han realizado para tratar de lograr una Igualdad de Género, concepto que en las últimas décadas ha cobrado demasiada importancia partiendo del reconocimiento de que históricamente las mujeres han sido y son discriminadas; por lo que es necesario llevar a cabo acciones que eliminen la desigualdad y acorten las brechas entre mujeres y hombres, de manera que se sienten las bases para una efectiva igualdad. La metodología que se utilizó fue documental, recopilando datos e información de diversas fuentes; asimismo, el trabajo de campo partió de una muestra de casos de mujeres que han destacado laboralmente y que han tratado de abatir estas brechas de desigualdad. Provisionalmente, se concluye con algunas acciones que pueden realizarse para propiciar cambios significativos en una sociedad que requiere que mujeres y hombres se respeten y reconozcan sus derechos y oportunidades de desarrollo y así lograr una igualdad simétrica.

## Abstract

The present research refers to the analysis of actions that successful women have done to try to achieve Gender Equality, a concept that in the last decades has taken on too much importance from the recognition that historically women have been and are discriminated against. So, it is necessary to carry out actions that eliminate inequality and bridge the gaps between women and men, so that the foundations for effective equality are felt. The methodology used was documentary, collecting data and information from various sources; In addition, the fieldwork was based on a sample of cases of women who have excelled at work and who have tried to reduce these inequality gaps. Provisionally, it concludes with some actions that can be carried out to bring about significant changes in a society that requires women and men to respect and recognize their rights and development opportunities and thus achieve a symmetrical equality.

## Palabras Clave

Suelo Pegajoso; Techo de cristal; Brechas de género; Igualdad; Acciones.

## INTRODUCCIÓN

### Del suelo a la cima. Consolidando un marco de igualdad

La situación actual en que viven las mujeres no sólo mexicanas, sino en diversas partes del mundo en donde la sociedad obstaculiza su desarrollo al limitar, segregar, discriminar o excluirlas de sus derechos [1], nos ha llevado a la tarea de investigar qué acciones han tenido que realizar distintas mujeres que han logrado éxito en el ámbito laboral; lo anterior, con el fin de indagar cómo romper con estos esquemas de exclusión y de desigualdad de oportunidades para las mujeres. De todo este amplio panorama, esta investigación se centra en mujeres que han destacado en el área empresarial.

Pese a la situación discriminatoria, actualmente existen más oportunidades de desarrollo para las mujeres, puesto que se han creado diversas asociaciones y leyes que favorecen la igualdad de participación y de oportunidades, tanto para el hombre como para la mujer, en diversos sectores como el laboral, educativo, de la salud, económico, cultural y político.

Desde 1979, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW), implementó el conjunto de derechos que todos los Estados deben garantizar a las mujeres en el ámbito civil, social, político y económico. [2]

En nuestro país, la igualdad de género comienza a legislarse en el año 1974, cuando se incorpora en el artículo 4 de la Constitución Mexicana: “El varón y la mujer son iguales ante la ley” [3].

En los inicios del siglo XXI, se creó el Instituto Nacional de las Mujeres o Inmujeres, que vela por los derechos de la mujer, por el cumplimiento de la política nacional en materia de igualdad y por la erradicación de la violencia contra las mujeres. [4].

En el año 2006, el gobierno mexicano estableció la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, cuyo objetivo es proponer lineamientos y mecanismos institucionales que orienten el cumplimiento de la Igualdad Sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres. [5]

En este mismo tenor, Igualdad de Género se define como “la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de mujeres y hombres” [6]. La igualdad no significa que sean lo mismo, sino que los derechos, las responsabilidades y las oportunidades no dependen del sexo con el que nacieron. La igualdad de género supone que se tengan en cuenta los intereses, las necesidades y las prioridades de todos, reconociendo la diversidad de ambos géneros.

La explicación sobre los motivos por los que existe esta situación de desigualdad entre mujeres y hombres es muy compleja, pues la discriminación se ejerce mediante múltiples mecanismos difíciles de analizar; las barreras para lograr estandarizar las mismas oportunidades se centran en las consecuencias derivadas de una cultura patriarcal, creadora de relaciones asimétricas entre ambos, a partir del establecimiento de roles de género diferenciales y complementarios. [7]

Ante ello, las mujeres deben enfrentarse al fenómeno llamado “suelo pegajoso”, conformado por las responsabilidades de cuidado del hogar y la familia, con cargas afectivas, emocionales y de horarios que el sistema de género hace recaer exclusivamente sobre las mujeres, factores que dificultan o impiden la plena y emancipada incorporación al trabajo remunerado. El trabajo en casa y atención a la familia a las que tradicionalmente se ha relegado a las mujeres es “suelo pegajoso” puesto que frena su desenvolvimiento laboral, en su participación en el ámbito público, atrapándolas en el ámbito privado o sus cercanías. [8]

Por otro lado, cuando existe una limitación velada del ascenso laboral de las mujeres al interior de las organizaciones y que es un “techo” que obstaculiza sus carreras profesionales, difícil de traspasar, y que les impide seguir avanzando se le

denomina “Techo de Cristal”. Es invisible porque no existen leyes, dispositivos sociales establecidos o normas oficiales que impongan una limitación explícita en la carrera laboral a las mujeres. [9]

La cultura mexicana está permeada por visiones sexistas y discriminatorias que violentan los derechos de las mujeres y niñas, y han construido un modelo de masculinidad que exalta el uso de la violencia y exclusión. [3]

Necesitamos un cambio cultural que exige el trabajo de la sociedad en conjunto. Se trata también de los materiales, planes y programas educativos que contribuyen a forjar nuestra identidad nacional. Se trata de cambiar el enfoque de la falta de apreciación, segregación y discriminación de mujeres y niñas, a una respetuosa visibilidad; de la eliminación de estereotipos, del diseño creativo con perspectiva de género y eliminación de imágenes denigrantes.

México tiene un reto de transversalidad de género en sus políticas públicas, con el cual se pretende lograr una igualdad sustantiva entre mujeres y hombres; eliminar la violencia contra las mujeres, y operar un cambio cultural en el cual las personas se reconozcan y respeten, donde todas/os se vean, traten y conciban como pares; y donde prevalezca una cultura de derechos humanos, igualdad y no discriminación que permita la construcción de una sociedad inclusiva con ciudadanía participativa. [3]

### Mujeres en la empresa, ¿de la sima a la cima?

La presencia de mujeres en órganos de dirección de una empresa tiene aspectos muy positivos, como, por ejemplo, cuando la toma de decisiones en la empresa es mejor si los equipos de dirección están integrados por hombres y mujeres. El análisis de los problemas es más completo y aumentan las alternativas de acción.

Las mujeres son multifocales, puesto que tienen en muchos casos la capacidad de realizar diversas tareas dentro de la organización con una gran versatilidad, la llamada habilidad "multitarea". La creación de un entorno laboral que fomente la diversidad de género contribuye a la incorporación

de mujeres altamente calificadas a una empresa trayendo buenos beneficios para una organización. [10]

## MATERIALES Y MÉTODOS

La presente investigación se ha llevado a cabo de manera documental, reuniendo varios conceptos de igualdad de género y otros relacionados con éste, a través de la revisión, análisis y síntesis de diversas investigaciones y documentos normativos oficiales, a partir de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el Plan Nacional de Desarrollo 2012-2018 y la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, entre otros. [11]

Por otro lado, en el trabajo de campo, se recabó información mediante la realización de entrevistas a ocho mujeres que han destacado laboralmente para ahondar sobre las experiencias que han tenido que vivir rodeadas de condiciones desiguales y analizar qué acciones han realizado para romper con estos modelos inequitativos.

## RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Aunque hoy día se han abatido ciertas condiciones de desigualdad y actualmente las mujeres tienen más oportunidades de sobresalir en el ámbito laboral, siguen existiendo limitantes en su desarrollo profesional debido a la cultura machista que venimos arrastrando. Los prejuicios laborales por la cuestión del género, la falta de experiencia y poca edad de la mujer, hacen que sus puntos de vista no sean tomados en cuenta.

Otro aspecto muy relevante que influye en el progreso profesional de la mujer (según los resultados arrojados por las entrevistas realizadas) es el deber que tiene una mujer hacia el cuidado y protección de su familia, lo cual resulta un problema dentro de las empresas, ya que en las mismas se les impide crecer o se les restringe por ello, causando frustración, insatisfacción y, en determinados casos, el abandono del empleo. Sin embargo, la sociedad está constantemente cambiando y necesitamos mecanismos que hagan que la mujer disfrute de su trabajo independientemente de que tenga hijos y una familia que atender. Por eso mismo es importante que también haya mujeres en los altos mandos

para que entiendan a las mujeres, sus condiciones y necesidades, y que la forma de pensar cambie dentro de una compañía.

Como fase final de la investigación, se enlistan a continuación las acciones que mujeres han realizado para tratar de abatir algunas desigualdades a las que se han enfrentado en el mundo laboral: 1.- No tener miedo y no dejarse derribar por comentarios negativos de otras personas, 2.- Tener metas y fijarlas sin perderlas de vista, 3.- No rendirse por los obstáculos que se presenten sino sostenerse de ellos y que éstos funjan como una base de impulso para el desarrollo de las mujeres, 4.- Poseer seguridad y creer que se pueden lograr bien las cosas con el trabajo arduo y constante, 5.- Tener convicción y creer que las mujeres somos capaces de lograr nuestros objetivos. 6.- Debemos tener valentía para hacernos escuchar y denunciar un trato desigual hacia nuestra persona, debemos obligarnos a expresar y comunicarnos.

## CONCLUSIONES

A pesar de que esta investigación estuvo enfocada sobre mujeres trabajando en el sector empresarial, no hace falta ver que la desigualdad de género no es exclusiva de un sólo trabajo formal, esta exclusión de oportunidades y derechos para nosotras no depende de nuestra condición económica, cultural, social o religiosa. La desigualdad de género no hace distinciones. Esta es una problemática que además es internacional, por lo que se deben sumar esfuerzos, no sólo en nuestro país, sino en todo mundo en donde poco a poco se vayan aniquilando estas brechas que nos permitan crear un mundo donde se valoren y reconozcan a las mujeres.

Por otro lado, en nuestro país se necesita la implicación no sólo de mujeres para erradicar dicho problema, se requiere la participación de todos y todas en la práctica y como una forma de vida; más allá de la cuestión teórica, debemos impactar verdaderamente en la sociedad propiciando pequeños cambios, pero significativos, donde se involucre el compromiso de todas las personas y se vea reflejado día a día en la práctica un cambio en todos los ámbitos de desarrollo personal y comunitario.

Sería ideal que para las futuras generaciones ya no existiera ningún piso pegajoso que nos impida desprendernos y tener una vida laboral y personal con equidad y que una vez teniendo eso pudiéramos no sólo llegar al techo de cristal y romperlo, sino mantenerse, consolidarse y compartir conocimientos y experiencias que contribuyan a la motivación de otras mujeres.

## AGRADECIMIENTOS

Agradecemos al Mtro. Abraham Ramírez Maldonado y a Sandra Juárez, por su valiosa colaboración, útil para alcanzar las metas de esta investigación.

## REFERENCIAS

- [1] UNESCO. (2008). Igualdad de Género. Recuperado el 30 de Junio de 2017, de <http://es.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/digital-library/cdis/Iguldad%20de%20genero.pdf>
- [2] Unisef.org. (2010). Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Recuperado el 14 de julio de 2017, de CEDAW: [https://www.unicef.org/panama/spanish/MujeresCo\\_web.pdf](https://www.unicef.org/panama/spanish/MujeresCo_web.pdf)
- [3] República, G. d. (2017). Diputados.gob.mx. Recuperado el 24 de Junio de 2017, de [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1\\_240217.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_240217.pdf)
- [4] República, G. d. (2017). INMUJERES. Recuperado el 16 de julio de 2017, de <https://www.gob.mx/inmujeres/>
- [5] Federación, D. O. (24 de Marzo de 2016). Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres. Recuperado el 17 de Julio de 2017, de [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH\\_240316.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH_240316.pdf)
- [6] Oficina del Asesor Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer. (2001). Igualdad de Género. Retrieved Julio 8, 2017, from <http://www.un.org/womenwatch/osagi/conceptsanddefinitions.htm>
- [7] Debeljuh, P. y. (2010). "La mujer como líder en la empresa". Mujer y liderazgo. Lid.
- [8] Insurrectas y punto. (15 de marzo de 2010). Recuperado el 27 de junio de 2017, de [http://www.insurrectasy punto.org/index.php?option=com\\_content&view=article&id=3401:el-suelo-pegajoso-de-las-trabajadoras&catid=4:notas&Itemid=4](http://www.insurrectasy punto.org/index.php?option=com_content&view=article&id=3401:el-suelo-pegajoso-de-las-trabajadoras&catid=4:notas&Itemid=4)
- [9] U.S. Department of Labor, F. G. (1995). Glass Ceiling. Good for Business Making Full Use of Nation's Human Capital.
- [10] Chinchilla, N. (2002). "Mujer y empresa en el nuevo siglo: 7 preguntas clave". Business School, 5-9.
- [11] Centro de Investigación de la Mujer en la Alta Dirección. (2017). Recuperado el 15 de Julio de 2017, de CIMAD: <https://ipade.mx/centros-de-investigacion/cimad/>