

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SINALOA

FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL CULIACÁN

MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL



**DISCRIMINACIÓN LABORAL POR GÉNERO.
UN ANÁLISIS DE LAS TRAYECTORIAS LABORALES DE MUJERES EN UNA
INDUSTRIA CONGELADORA DE FRUTAS Y VERDURAS DE SINALOA.
TESIS**

**QUE COMO REQUISITO PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRA EN TRABAJO
SOCIAL**

PRESENTA

ANA IMELDA QUIÑONEZ GARCÍA

DIRECTORA DE TESIS

DRA. TERESITA DEL NIÑO JESÚS CARRILLO MONTOYA

CODIRECTORA

DRA. MARIA EUGENIA DE LA O MARTÍNEZ

CULIACÁN ROSALES, SINALOA, DICIEMBRE 2023.



Dirección General de Bibliotecas
Ciudad Universitaria
Av. de las Américas y Blvd. Universitarios
C. P. 80010 Culiacán, Sinaloa, México.
Tel. (667) 713 78 32 y 712 50 57
dgbuas@uas.edu.mx

UAS-Dirección General de Bibliotecas

Repositorio Institucional Buelna

Restricciones de uso

Todo el material contenido en la presente tesis está protegido por la Ley Federal de Derechos de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

Queda prohibido la reproducción parcial o total de esta tesis. El uso de imágenes, tablas, gráficas, texto y demás material que sea objeto de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente correctamente mencionando al o los autores del presente estudio empírico. Cualquier uso distinto, como el lucro, reproducción, edición o modificación sin autorización expresa de quienes gozan de la propiedad intelectual, será perseguido y sancionado por el Instituto Nacional de Derechos de Autor.

Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución-No Comercial
Compartir Igual, 4.0 Internacional



AGRADECIMIENTOS

En primer lugar, agradezco a las instituciones que hicieron posible desarrollar esta investigación, al Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONAHCyT), a la Universidad Autónoma de Sinaloa, a la Facultad de Trabajo Social y al posgrado en Trabajo Social y a las personas que forman parte de ellas por su servicio amable siempre.

Agradezco especialmente a mi directora de tesis, la Dra. Teresita del Niño Jesús Carrillo Montoya, su compromiso, apoyo, acompañamiento y disposición para atender cada una de mis dudas en cada asesoría, así como la codirectora Dra. María Eugenia de la O Martínez por recibirme en la estancia académica en la ciudad de Guadalajara, Jal., y apoyo para la construcción de este trabajo de investigación.

A mis lectoras Dra. Beatriz Eugenia Rodríguez Pérez y Dra. Mayra Lizzete Vidales Quintero por dedicar su valioso tiempo en cada uno de los coloquios y enriquecer este trabajo.

A mis compañeros de maestría Jenny, Michell, Karina, Airam, Ana Denisse, Martín por sus aportes en cada una de las clases y coloquios que nos tocó compartir.

A las mujeres trabajadoras de la industria alimentaria que me abrieron las puertas de su casa para lograr obtener la información con la que se construyó este trabajo de investigación.

A mi familia por siempre apoyarme en cada uno de mis retos.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	7
CAPÍTULO I	10
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	10
1.1 Antecedentes del problema.	10
Posturas y orientaciones de organismos mundiales ante la discriminación laboral por género.	12
La perspectiva de género. Análisis de la discriminación laboral	15
Normativas y legislaciones preventivas de la discriminación laboral por género en México.....	16
Mujer principal fuerza laboral en la industria alimentaria.	18
Trayectorias laborales y formas de discriminación laboral femenina.	19
1.2 Preguntas de investigación.....	21
Pregunta principal de investigación	21
Preguntas específicas	22
1.3 Objetivos del estudio.....	22
Objetivo general.....	22
Objetivos específicos	22
1.4 Justificación de la investigación.....	22
1.5 Supuestos de trabajo.....	25
1.6 Estudios sobre la discriminación laboral por género y la trayectoria laboral.....	26
CAPÍTULO II	30
PLANTEAMIENTOS TEÓRICOS QUE EXPLICAN LA DISCRIMINACIÓN LABORAL POR GÉNERO.	30
2.1 Antecedentes y planteamientos de la Teoría feminista.	30
2.1.1 División sexual del trabajo.....	31
2.1.2 Desigualdad social y de género.....	32
2.2 Economía feminista.....	34
2.2.1 Mujer y trabajo femenino.....	38
2.2.2 Trabajo productivo/reproductivo.....	39
2.3 Discriminación laboral por género.....	41
2.3.1 Brecha Salarial.	41
2.3.2 Segregación en puestos de trabajo.....	43
2.3.3 Techo de Cristal.	45
2.3.4 Pisos pegajosos.....	46
2.3.5 Doble presencia y maternidad.....	48
2.5 Trayectoria laboral de las mujeres.....	49
2.6 Trabajo Social y género una postura de derechos humanos e inclusión.	54

2.6.1 Intervención profesional del Trabajo Social para la erradicación de la discriminación laboral.	56
2.6.2 Trabajo Social empresarial como campo de actuación profesional para erradicar la discriminación laboral por género.	58
CAPÍTULO III	60
El PROCESO METODOLÓGICO	60
3.1 Enfoque Cualitativo.	60
3.2 Método Historias de Vida.	63
3.3 Diseño del estudio Narrativo.	65
3.4 Fase preliminar del estudio. Caracterización y determinación de la muestra.	66
3.4.1 Determinación de la muestra.	67
3.4.2 Técnica e instrumento para la caracterización de la población de estudio.	68
3.5 Fase principal del estudio.	70
3.5.1 Mujeres ocupadas en una industria alimentaria. Sujetas de estudio.	70
3.5.2 Técnica cualitativa del estudio. Entrevista episódica.	71
3.5.3 Guion de entrevista episódica.	72
3.6 Códigos de ética de la investigación.	74
CAPÍTULO IV.	75
ANÁLISIS DE RESULTADOS	75
4.1. La discriminación laboral por género y las trayectorias laborales de las mujeres en una industria congeladora de frutas y verduras en Sinaloa.	75
4.1.1 Espacio del estudio: Congeladora de frutas y verduras industria alimentaria de Culiacán, Sinaloa.	76
4.1.2 Características socio demográficas de mujeres en una industria congeladora de frutas y verduras de Sinaloa.	79
4.2 Datos de las trayectorias laborales de mujeres en una industria congeladora de frutas y verduras de Sinaloa.	85
4.3 Discriminación laboral por género y las trayectorias laborales de las mujeres en una industria congeladora de frutas y verduras en Sinaloa.	92
4.3.1 Las trayectorias laborales de mujeres en una industria congeladora de frutas y verduras en Sinaloa.	93
4.3.2 Interrupciones de las trayectorias laborales de mujeres en una industria congeladora de frutas y verduras en Sinaloa.	96
4.3.3 Autoempleo como estrategia de la trayectoria laboral de mujeres en una industria congeladora de frutas de Sinaloa.	99

4.3.4 Obstáculos en la trayectoria laboral de las mujeres en una industria congeladora de frutas y verduras en Sinaloa.	100
4.4 Discriminación laboral por género en una industria congeladora de frutas y verduras en Sinaloa.	102
CONCLUSIONES	109
ANEXOS.....	127

ÍNDICE DE TABLAS

<i>Tabla 1 Fases del Convenio de Igualdad y Remuneración (OIT)</i>	244
<i>Tabla 2 Características de los Estudios Cualitativos según Sake</i>	62
<i>Tabla 3 Recopilación de las etapas de las historias de vida</i>	64
<i>Tabla 4 Datos sociodemográficos de las participantes en el estudio</i>	69
<i>Tabla 5 Variables, categorías y subcategorías del estudio</i>	73
<i>Tabla 6 Escolaridad y edad de las participantes en el estudio</i>	79
<i>Tabla 7 Estado civil y tipo de jefatura de hogar de las participantes en el estudio</i>	82
<i>Tabla 8 Número de hijo(a)s y personas que apoyan con el cuidado de hijo(a)s menores de edad de las participantes en el estudio</i>	84

ÍNDICE DE FIGURAS.

<i>Figura 1 Características de las participantes en el estudio</i>	71
<i>Figura 2 Ruta de acceso al campo de estudio</i>	76
<i>Figura 3 Puestos que desempeñan hombres y mujeres por jerarquía en el espacio del estudio</i>	78
<i>Figura 4 Edad, escolaridad y tipo de vivienda de las participantes en el estudio</i>	80
<i>Figura 5 Ejercicio de jefatura de hogar de las participantes en el estudio</i>	81
<i>Figura 6 Dependientes económicos, edad y estado civil de las participantes en el estudio</i>	83
<i>Figura 7 Personas que realizan las actividades del hogar de las participantes en el estudio</i>	85
<i>Figura 8 Motivos de interrupción y número de años de trayectoria laboral de las participantes en el estudio</i>	86
<i>Figura 9 Número de empleos que han tenido durante las trayectorias laborales de las participantes en el estudio</i>	88
<i>Figura 10 Empleos anteriores a la industria alimentaria de las participantes en el estudio</i>	89
<i>Figura 11 Puestos de trabajo en empleo actual de las participantes en el estudio</i>	90
<i>Figura 12 Nivel jerárquico de los puestos del empleo actual de las participantes en el estudio</i>	91
<i>Figura 13 Manifestaciones de discriminación laboral en las participantes del estudio</i>	103

INTRODUCCIÓN

En la presente investigación se analiza al fenómeno de la discriminación laboral por género, mediante el análisis de las trayectorias laborales de un grupo de mujeres empleadas en la industria alimenticia de Culiacán, en el estado de Sinaloa, México.

El concepto de discriminación laboral por género ha sido profusamente abordado en numerosos estudios en los cuales se presentan las principales desventajas de las mujeres en el mercado laboral, mismas que se viven como elementos de discriminación y fuente de desigualdades. Las diferencias salariales entre varones y mujeres, la segregación en puestos de trabajo definidos como “femeninos” y “masculinos” y menores oportunidades de movilidad horizontal y vertical, muestran cómo opera la discriminación hacia las mujeres en el mundo laboral.

Como lo ilustra el escaso acceso de mujeres a puestos de alta gerencia y dirección, conocido también como “techo de cristal”, que muestra la presencia de normas no escritas al interior de las organizaciones, lo que dificulta el acceso a puestos de alta dirección a numerosas mujeres. Su carácter de invisibilidad es resultado de la ausencia de leyes y códigos claros que sancionen tal limitación para las mujeres. Además de contribuir al llamado “suelo pegajoso”, en el que las mujeres permanecen por más tiempo en puestos de menor promoción o remuneración. Lo mismo ocurre con el nivel de escolaridad, que en numerosos casos pareciera no influir en el logro de mejores puestos, categorías o salarios para las mujeres, en tanto para los varones, pareciera no ser un obstáculo para su desarrollo laboral.

El conjunto de estas circunstancias incide en la dinámica del trabajo asalariado femenino y a su desvalorización, a lo que se suma la invisibilidad del trabajo doméstico y de cuidado que ejercen las mujeres en sus hogares, además del trabajo remunerado. Estas condiciones intervienen en la construcción de sus trayectorias laborales; que permiten observar la forma de acceso y permanencia en el mercado laboral, las condiciones de desventaja y obstáculos, además de las dificultades que representa articular el trabajo doméstico con el extra doméstico.

El presente trabajo consta de cuatro capítulos orientados a explicar cómo se da la discriminación laboral por género a nivel teórico, conceptual, metodológico y de hallazgos de campo. En el capítulo I, se presentan los antecedentes y el problema de la investigación, además

de plantear la pregunta central de investigación acompañada de un supuesto general de trabajo. De manera especial, se justifica los aportes de esta investigación al campo del Trabajo Social desde una perspectiva de género y a través del estudio de uno de los grupos más vulnerables de la población, como lo son las mujeres.

En el capítulo II, se abordan las teorías más relevantes para el entendimiento de los sujetos de estudio; desde la teoría feminista, en la que se entiende el papel de la mujer en el sistema productivo mediante conceptos tan importantes como los de la división sexual del trabajo, la desigualdad social y estructural por género. Además de destacar la perspectiva de la Economía Feminista, como una teoría que explica al trabajo productivo de las mujeres en el contexto de la discriminación. Conceptos tales como brecha salarial, techo de cristal, suelos pegajosos, tuberías perforadas, feminización y masculinización de puestos de trabajo, además de segregación laboral, resultan de interés para esta investigación.

En el capítulo III, se presenta la metodología de investigación para el presente estudio: desde un enfoque cualitativo se propone abordar y analizar al fenómeno de la discriminación laboral mediante la reconstrucción de trayectorias laborales de obreras bajo un caso de estudio de una industria procesadora de frutas y de verduras de Culiacán, Sinaloa. Con base en el método interpretativo y enfocado en las manifestaciones de la discriminación laboral por género, se rescató las narrativas de las obreras sobre eventos de discriminación por razones de género.

En el capítulo IV, se muestra los resultados de la investigación de campo. Para ello, se describe las trayectorias laborales de las mujeres del estudio y se analiza cada evento de discriminación laboral vivido por éstas en cada segmento de su experiencia en la industria alimenticia.

La discriminación laboral por género se vive en diferentes niveles y a través de complejas experiencias, que incluyen discriminación por edad y la afectación de sus derechos laborales. Igualmente, la discriminación por embarazo es frecuente, además de constituir una violación de los derechos laborales al exigir a las mujeres del grupo de edad de 30 a 50 años pruebas de no gravidez. Pero más allá de cada evento de discriminación vivido por las mujeres en el trabajo, se identifica una trayectoria laboral tejida en contextos de precariedad y tener que cumplir con el papel de madre, esposa y cuidadoras de sus propias familias.

La presente tesis aporta hallazgos a la profesión de Trabajo Social en el campo de los derechos humanos laborales y el abordaje de la perspectiva de género. Es necesario, continuar con investigaciones sobre el tema y procurar la divulgación de los resultados de la investigación, a través de publicaciones en revistas indexadas o en capítulos de libro. Una tarea permanente de todo estudiante de posgrado es el enriquecimiento y divulgación de sus investigaciones de manera ética; contribuyendo al campo del conocimiento de las ciencias sociales.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Antecedentes del problema.

El mundo laboral está atravesado por la lógica de la división sexual del trabajo, misma que se puede observar en el tipo de ocupaciones y en el valor económico y simbólico que se le asigna al trabajo. Lexartza et al. (2019), refieren que el ejercicio de conocimiento de las dinámicas del trabajo permite identificar a las sutiles desigualdades y estrategias a las que se recurre socialmente para naturalizarlas. Por ejemplo, cuando se nombra de diferente manera el mismo trabajo que realizan mujeres y hombres, pero que reciben una remuneración desigual.

Las mujeres representan un grupo vulnerable en el ámbito laboral y es importante identificar las prácticas y las características de la discriminación que viven, y que constituyen obstáculos para su crecimiento y desarrollo laboral. Ruiz (2010) propone que para estudiar el origen de la desigualdad de género entre hombres y mujeres es preciso definir desde qué campo se hace –religión, filosofía, psicología y literatura- y, entender como se ha construido el imaginario colectivo sobre con respecto a qué las mujeres “por naturaleza” son inferiores. Estos roles que se han establecido por motivos de género y catalogan a las mujeres como “ciudadanas de segunda” articulando, además, aspectos biológicos, intelectuales y morales, cuya consecuencia es la discriminación de las mujeres en varios ámbitos como los educativos, políticos, sociales y laborales.

La discriminación puede opera de manera previa a la contratación; en anuncios en los que se solicita a personas de buena presencia, determinado estado civil, sexo y otras características que no tienen relación con el puesto de trabajo por desempeñar, lo que muestra más bien el uso de prejuicios que de una búsqueda de mano de obra calificada. Lo mismo ocurre con los exámenes de embarazo o VIH, que constituyen actos de discriminación en el trabajo. Pero los empleados pueden ser discriminados también por razones de género, condición social, ideología y religión, incluso se dan despidos debido a la intolerancia que predomina cuya consecuencia extrema es la pérdida del empleo (Carmona y Véliz, 2005).

Horbath y Gracia (2014) explican que la discriminación en el mercado laboral se identifica a partir de la discriminación racial sufrida por los negros (inicialmente en el continente

africano y después en Estados Unidos). Posteriormente, las grandes inequidades ocupacionales entre sexos durante el período de posguerra provocaron una gran preocupación de las organizaciones sindicales por la segregación de las mujeres en puestos de menor estatus y remuneración.

De acuerdo con Carmona y Véliz (2005), la discriminación laboral “comprende el trato de inferioridad dado a personas por motivos ajenos a su capacidad dentro del ámbito de la libertad de trabajo y derecho al mismo” (p. 9). Por otra parte, la autora Serrano (2001), refiere que “la discriminación laboral por razones de género repercute también en la competitividad de la empresa, ya que provoca que se rechacen trabajadoras muy productivas” (p.3). A pesar de la participación laboral que ha logrado la mujer en las últimas décadas, aún se mantienen condiciones discriminatorias tales como: dificultad de acceso al empleo, escasas posibilidades de ascenso, remuneración precaria, escasa representación sindical y baja presencia en cargos directivos o de responsabilidad.

Es en el sector industrial y de servicios, Castro (2001) explica que existen una serie de actividades calificadas como típicamente masculinas o femeninas. La discriminación hacia las mujeres se evidencia a través de la escasa capacitación en el empleo. A las mujeres se les otorgan puestos relacionados o vinculados con las actividades del hogar y, a los hombres, con trabajos que exigen fuerza muscular y de mayor esfuerzo. A las mujeres se les limita este tipo de puestos debido a los posibles riesgos que pueden afectar a la procreación, llegando a la conclusión de que determinadas actividades sólo pueden ser realizadas por hombres.

Los problemas que enfrentan las mujeres debido a la discriminación en el trabajo se relacionan con su acceso al mercado de trabajo, con las condiciones en las que desempeñan su ocupación, la retribución obtenida y obstáculos para su permanencia, tales como escasas promociones y casi nulo acceso a puestos directivos o que involucren toma de decisiones en puestos estratégicos (Meza, 2018).

Por su parte Trejo y Herrera (2009), explica que preexiste una discriminación estadística, es decir, que no es posible observar directamente y evaluar los niveles de productividad (efectiva o potencial) de los individuos. En ese caso, los empleadores toman decisiones basadas en indicadores (imperfectos) de productividad asociados a características observables (sexo, color,

origen étnico, práctica religiosa, etc.) que se interpretan como factores correlacionados hacia menores niveles de productividad.

Un rasgo que sobresale en la discriminación laboral por género es la brecha salarial, la cual se puede establecer como la diferencia entre el ingreso promedio mensual por el trabajo de las mujeres y el de los hombres. Al respecto, Lexartza et al. (2019), explican que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) señala que la desigualdad salarial a menudo se entiende como la brecha que resulta de la diferencia entre los ingresos medios de mujeres y de los hombres, como porcentaje de los ingresos de los hombres, si los ingresos medios mensuales de la mujer suponen un 70% de los ingresos medios mensuales del hombre, la brecha de remuneración entre hombres y mujeres es de 30 puntos porcentuales.

Otra muestra de discriminación es la menor inversión en capital humano para mujeres con respecto a los varones en distintas profesiones, además de la segregación ocupacional y jerárquica en el ámbito laboral, que suele favorecer a los varones. En el caso de México, la discriminación laboral por género se refleja en una mayor violencia contra las mujeres tanto en espacios públicos como productivos. Al respecto Scarone (2014) explica que la violencia en el trabajo, a pesar de ser un hecho pasado, es un fenómeno aún presente en empresas modernas. A pesar de que existe un marco legal del Estado mexicano para erradicar la discriminación y la violencia contra las mujeres, no se ha logrado erradicar la inequidad de género.

Posturas y orientaciones de organismos mundiales ante la discriminación laboral por género.

A lo largo de la historia mundial han tenido lugar luchas en contra de la desigualdad y la discriminación de las mujeres en ámbitos públicos y laborales. La situación de explotación de las mujeres trabajadoras, en especial, las obreras textiles en países industrializados, marcó el inicio de luchas de mujeres a finales del siglo XIX. Destaca la lucha de las obreras por mejores condiciones laborales en Nueva York a fines del siglo XIX, en donde en una fábrica murieron cientos de mujeres debido a que el patrón cerró la puerta para impedir que se unieran a un grupo de trabajadoras que se manifestaban contra las condiciones laborales de explotación (Llovera, 2008).

Igualmente, la conmemoración del Día Internacional del Trabajo se dio cuando un primero de mayo de 1886 en Chicago, numerosos trabajadores emprendieron una histórica manifestación con la demanda de una jornada laboral de ocho horas, al tener que asumir una de 18 horas, y condiciones laborales dignas. Fue la Federación Estadounidense del Trabajo la convocante a iniciar una huelga nacional dicho día (Ocampo, 2013).

En tanto en México, los trabajadores habían comenzado con la organización de sociedades mutualistas y de hermandades de trabajadores bajo la ideología de ayuda mutua y moralización. A principios del siglo XX, se observó una militancia activa en defensa de los derechos laborales, lo que llevó al fortalecimiento de la organización y la lucha obrera en distintas regiones del país, que culminó con la huelga de Cananea en Sonora en 1906 y en Río Blanco, Veracruz en 1907, ambas manifestaciones fueron reprimidas por la dictadura porfirista, pero constituyeron importantes antecedentes del movimiento revolucionario de 1910 (Navajas, 2007). Y, durante la Revolución Mexicana, la Casa del Obrero Mundial, de corte anarcosindicalista, unificó varias organizaciones obreras; sus afiliados decidieron conmemorar públicamente el primero de mayo como Día Internacional del Trabajo a partir de 1913.

En el contexto mundial, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) emitió en 1951 el Convenio de Igualdad y Remuneración (denominado número 100), en el que se establece igualdad salarial y de trato para mujeres y varones. La OIT elaboró una Guía para la igualdad salarial en colaboración con el Departamento de Normas Internacionales del Trabajo y el Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad. En ésta, se utilizan los términos -igualdad salarial e igualdad de remuneración- indistintamente, pero puede tener sentidos diferentes en legislaciones nacionales. Lo importante es que se planea igualdad de remuneración para hombres y mujeres por trabajo igual, este principio buscaba alcanzar equidad salarial entre hombres y mujeres y acceder a una justicia remunerativa (Oeltz et al., 2013).

Al respecto, se señala que hombres y mujeres deberían recibir no sólo un salario igual por un trabajo igual o similar, sino también cuando llevan a cabo un trabajo completamente diferente, pero que, de acuerdo con criterios objetivos, tiene igual valor. Pagar menos a las mujeres con respecto a los hombres por igual trabajo es la forma más habitual de discriminación (Oeltz et al., 2013).

En la lucha por erradicar la discriminación laboral por género, uno de los instrumentos internacionales más importantes fue la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés). Este se aprobó por la Asamblea General de Naciones Unidas en 1979 y, entró en vigor el 3 de septiembre de 1981, dicho principio fue ratificado por 150 países con carácter vinculante, por lo que constituye un marco jurídico básico en la erradicación de la discriminación por razón de género (Meza, 2017).

En México, se llevó a cabo la primera Conferencia Mundial sobre la Mujer (19 de junio a 2 de julio de 1975), y dos años más tarde, la Asamblea General de las Naciones Unidas declaró oficialmente el 8 de marzo como el Día Internacional de la Mujer. Los orígenes de esta conmemoración se encuentran en las manifestaciones de las mujeres, especialmente en Europa, quienes reclamaron desde comienzos del siglo XX, su derecho al voto, mejores condiciones de trabajo e igualdad entre los sexos.

En este contexto, destaca el primer informe de la Conferencia Internacional del Trabajo de 1999, en la que el Director General de la OIT, Somavía, señaló que la primera meta de la OIT era promover oportunidades para que tanto mujeres como varones accedan a un empleo decente y productivo, es decir, a un empleo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana (Hunt, 2007). En el 2008 se hace la Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa, en la que afirma la igualdad de género y la no discriminación como principios transversales del Programa de Trabajo Decente impulsado por dicho organismo (OIT, 2022).

También en México se promulgó el Día Internacional de la Igualdad Salarial el 18 de septiembre desde 2020, a partir de la resolución de la Asamblea General de las Naciones Unidas, en mayo del mismo año. Se buscó crear la homogeneidad de remuneraciones salariales entre varones y mujeres con las mismas oportunidades en los ámbitos laborales. Actualmente la ONU orienta a los países a trabajar en concordancia para eliminar la discriminación por género, tal es el caso de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible en su Objetivo 5: “Lograr igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas” (CNDH, 2020).

La perspectiva de género. Análisis de la discriminación laboral

Para contextualizar la magnitud del problema de la discriminación laboral por género es importante la información estadística por sexo, ya que permite dimensionar la magnitud de las desigualdades en ámbitos de la vida social, política, economía, educativa y de derechos. La construcción de indicadores sobre la situación de las mujeres ha sido la base para el desarrollo de políticas públicas, que actualmente tratan de atender las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres.

La importancia de los indicadores de género se debe principalmente a que vuelven visible lo invisible, permiten comparar resultados, hacen visible la tendencia hacia el progreso y facilitan la evolución de políticas, programas o proyectos (Zamudio, 2013). Asimismo, de acuerdo con Miranda (2016), la base teórica sobre la discriminación salarial y las diferencias salariales con enfoque de género, muestran el mercado de trabajo y la economía de género en México desde la perspectiva del Banco Mundial.

Martínez y Acevedo (2004) se refieren a la teoría de desigualdad de género para destacar las diferencias en los ingresos entre grupos definidos por variables como la raza o el sexo, controlando un conjunto de probables fuentes de dichas diferencias. En especial, Blinder y Oaxaca (1973, como se cita en Martínez y Acevedo, 2004, p. 67), coincidieron en afirmar que una buena parte de la brecha salarial (alrededor del 80%) queda sin explicar por tales factores. Es importante recalcar que estos autores fueron los primeros en estudiar la desigualdad salarial entre hombres y mujeres en diferentes ámbitos laborales. Los principales hallazgos encontrados radican en las diferencias salariales en contexto laboral.

En tanto, Carrillo y Urrea (2021), plantean que es necesario recuperar la concepción de que el mercado laboral reproduce sus propios procesos de exclusión y mecanismos discriminatorios, pero que, en el caso de las mujeres, se agudizan por cuestiones de género, etnia y escolaridad.

Normativas y legislaciones preventivas de la discriminación laboral por género en México.

En México existe la Ley Federal del Trabajo (LFT), que en su Artículo 56º, establece: ...las condiciones de trabajo basadas en el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias y/o exclusiones por motivo de origen étnico o nacionalidad, sexo, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, condiciones de embarazo, responsabilidades familiares o estado civil, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley (LFT, 2022, p.21)

También existen instituciones que atienden la discriminación laboral como el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), se trata de un organismo autónomo cuyo objetivo es dar captar y dar seguimiento a quejas vinculadas con todo tipo discriminación, incluyendo la laboral con el fin de: a) Contribuir al desarrollo cultural, social y democrático del país, b) Llevar a cabo las acciones conducentes para prevenir y eliminar la discriminación, c) Formular y promover políticas públicas para la igualdad de oportunidades y de trato en favor de personas que se encuentren en territorio nacional, y d) Coordinar las acciones de las dependencias y entidades del Poder Ejecutivo Federal, en materia de prevención y eliminación de la discriminación (CONAPRED, 2018).

Otra instancia es la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (PROFEDET), un órgano desconcentrado de la STPS, que tiene la facultad de proponer soluciones a problemas laborales y brindar asesoría y representación laboral (Cedillo, 2021). Además, desde el 2022 desaparecen las Juntas de Conciliación y Arbitraje y son los Tribunales Laborales locales y federales quienes atienden las demandas laborales.

También Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) es un organismo que coopera con más de cuarenta dependencias y entidades de la Administración Pública Federal. De manera transversal plantean líneas pragmáticas susceptibles de integrarse al Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (PROIGUALDAD) 2020-2024. En éste se plantea un principio articulador de Libertad e Igualdad, con énfasis en la libertad de las mujeres y la igualdad de género, en entornos sustentables (INMUJERES, 2022) A pesar de la presencia de

estas instancias, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres tanto en la vida cotidiana como en el mundo laboral, continúan siendo desiguales y recaen directamente en las mujeres debido a la precariedad laboral, la cual repercute directamente en la vida laboral de las mujeres.

Otra fuente de datos en la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) (INEGI, 2021a), durante el periodo 2011-2016, se identificó que 1.8% de las mujeres que trabajaron, les fue solicitada prueba de embarazo. Además, un 35.2% fueron víctimas de violencia en el ámbito laboral sus propios compañeros de trabajo, por su jefe(a) un 19.3%, por un supervisor(a) capataz o coordinador(a) un 10.2%, por un gerente, directivo o ejecutivo el 8.1% y, por parte de los clientes un 10.8%.

La discriminación propiamente, un 21.9% de las mujeres sufrió discriminación laboral: en cuanto a las oportunidades para ascender a puestos de mayor responsabilidad o con mejores salarios fueron discriminadas un 10.3%, y un 9.2% tenían un salario menor al de un hombre con las mismas actividades y en el mismo puesto. Los datos también demostraron que un 5.7% de las mujeres tenían menos prestaciones que un hombre con el mismo nivel o puesto (INEGI, 2021a).

También se identificó la mención de que las mujeres no eran adecuadas o lo suficientemente buenas para el trabajo en un 5.1%; ya fuera por la edad, estado civil, por tener hijos pequeños. Del mismo modo, se les negó la contratación, sufrieron de reducción salarial o fueron despedidas un 4.0%. Igualmente sufrieron discriminación (un 4.0%) en su desarrollo profesional al ser favorecido un varón (INEGI, 2021a).

Con motivo del Día internacional de la Mujer, el INEGI (2021b) publicó los datos del Censo de Población y Vivienda 2020 que muestran el estado de la condición de la mujer en el país. En México había 64, 540,634 mujeres que representan el 51.2% de la población total. Y, del total de la población ocupada de 25 años y más, que se desempeñaban como funcionarios y directivos de los sectores público, privado y social, tan sólo un 39.0% eran mujeres.

Unos años antes, en 2018, el 40.7% de las judicaturas y magistraturas en los juzgados y tribunales superiores de justicia estatales estaban a cargo de mujeres. Un 48.2% y 49.2% de las posiciones en la Cámara de Diputados y en el Senado estaban ocupadas por mujeres, en los Ayuntamientos un 44.9% eran regidoras, síndicas o presidentas municipales.

En cuanto a los cargos directivos de mujeres en empresas, nueve de cada diez mujeres mayores de edad estaban en desacuerdo con el prejuicio de que las mujeres tenían menos capacidad que los hombres en dichos cargos. Pero del total de la población ocupada de 25 años y más, que se desempeña en puestos directivos de los sectores público, privado y social, tan solo un 39.0% era de mujeres. Una menor brecha de género ocurre en el grupo de edad de 25 a 44 años, en el que las mujeres que se desempeñan como funcionarias o directivas representando un 43.4% (INEGI, 2021b).

En tanto que este estudio se ubica en una localidad de Sinaloa, es pertinente lo que plantea el Consejo para el Desarrollo Económico de Sinaloa (CODESIN, 2022), al señalar que para este estado es un reto la reducción de la brecha de desigualdad de género en la vida económica, que contradictoriamente son quienes aportan al Producto Interno Bruto de Sinaloa debido a su alta participación laboral en el sector de comercio y servicios.

Mujer principal fuerza laboral en la industria alimentaria.

La presencia de las mujeres en el mercado laboral de la industria alimenticia ha sido conveniente al representar una mano de obra barata y en puestos de menor categoría. Algunos estudios han puesto de manifiesto grandes diferencias en materia laboral entre la población masculina y femenina, al persistir diferencias salariales y segregación laboral (Salgado y Lara, 2010). Actualmente, las mujeres producen entre el 60 y el 80% de los alimentos de los países en desarrollo y la mitad de los de todo el mundo. No obstante, solo recientemente se empezó a reconocer su papel como productoras y suministradoras de alimentos, además de su decisiva contribución a la seguridad alimentaria del hogar (INMUJERES, 2019).

Maruani (2000), analizó el trabajo que realizan las obreras e identificó que las labores que realizan son tareas fraccionadas y repetitivas, y que numerosas industrias reclutan preferentemente mujeres para ese tipo de actividades, concluyendo que los procesos productivos requieren de sus habilidades para dichas tareas, pero las empresas niegan las cualificaciones de la mano de obra femenina.

Langreo y García, (2021) reiferen que la presencia de las mujeres en la industria es dispar; por subsectores son numerosas, por ejemplo, en conservas de pescado, frutas y hortalizas. Pero apenas se encuentran en mataderos, bodegas o almazeras. En la industria

alimentaria, cuentan con mujeres en todo tipo de puestos de trabajo, excepto trabajo directo en almacenes o logística, en lo que respecta a las empresas de animales vivos, la presencia de las mujeres disminuye.

También, Carrillo y Urrea (2021), señalan que la presencia de la mujer en el sector industrial alimentario, a pesar de ser un espacio productivo con innovaciones y desarrollo tecnológico en sus procesos, no escapa de reproducir las formas de discriminación de cualquier otro ámbito. En un estudio que realizan en empresas de ese tipo, demuestran que las variables de género y de escolaridad son los principales elementos de discriminación laboral, tales como: incorporación tardía al mercado laboral, la segregación de puestos (confinamiento a determinadas áreas y puestos feminizados), precarización salarial y la doble jornada de trabajo (ámbito productivo y privado).

Los argumentos anteriores plantean la pertinencia de estudiar el ámbito laboral de la mujer, específicamente en el sector industrial alimentario, debido al papel que ejerce dentro del ámbito productivo, limitado en su mayoría a actividades feminizadas, las que al mismo tiempo se relacionan con la precarización laboral.

Trayectorias laborales y formas de discriminación laboral femenina.

El término de trayectoria laboral hace referencia a la incorporación de los sujetos al mercado laboral, articulando eventos relevantes en su biografía como la migración, la escolarización, una formación determinada y su propio ciclo de vida (nacimiento, unión, hijos, separación, etc.).

En una trayectoria laboral es posible captar el recorrido de un individuo en distintas ocupaciones y sectores de actividad, la forma en que ingresa al mercado laboral, cómo se mantiene en este y se abandona o cambia de sector. Estos eventos son enriquecidos por factores micro y macrosociales como son los antecedentes familiares, las relaciones personales, el momento social del egreso o del primer empleo, las condiciones del mercado de trabajo frente a las crisis, la explicación del logro de movilidad social, económica y laboral (Jiménez, 2009)

Es importante, mencionar que la trayectoria laboral de las mujeres se ve afectada significativamente por la conciliación de la vida familiar y de trabajo.

Chinchilla et al. (2006), explican que es indispensable mencionar que en la trayectoria laboral de las mujeres están presentes obstáculos que no le permiten desarrollarse, tales como: la cultura laboral de las empresas en donde se ocupan, las necesidades de las mujeres y una escasa política de flexibilidad en las empresas, ausencia de apoyo de los superiores con respecto a las responsabilidades familiares de las mujeres, falta de confianza en sí mismas y escasa competencias profesionales para éstas. Es evidente que los factores mencionados inciden en la trayectoria laboral de las mujeres.

También Bertrand et al. (2010) identificaron que la brecha laboral entre mujeres y varones de la ciudad de Chicago, un 17% de mujeres no estaban empleadas y sólo un 1% de los varones. Las mujeres tienen 22% más probabilidad de haber experimentado una interrupción laboral, siendo la presencia de hijos el mayor determinante de dichas interrupciones. La carrera laboral de las mujeres se vuelve más lenta luego del nacimiento del primer hijo: una mujer con hijos tiene 20% menos de probabilidad de estar empleada con respecto a los varones, y esta brecha se reduce a 3% en el caso de mujeres sin hijos.

Al respecto, López et al. (2011), encuentran que la maternidad influye de manera significativa dentro de la trayectoria laboral, debido a que el deseo de ser madres implica, para algunas mujeres, tomar decisiones en el ámbito laboral tales como cambiar de trabajo o postergar una carrera. Otras mujeres que no renuncian, reducen su tiempo laboral al nacer sus hijos, debido a la necesidad de cuidados y de pasar más tiempo con ellos. Es evidente que la trayectoria laboral de las mujeres se ve afectada por la maternidad. De acuerdo con Querejeta “en Estados Unidos el vínculo entre el nacimiento del primer hijo y las horas trabajadas mediante modelos de efectos fijos y efectos aleatorios, identificaron una reducción de 45% en las horas trabajadas por las madres aunque sin cambios significativos para los padres” (2019, p. 9).

En estudios realizados en México, según Genin y Ocampo (2022), consideran que a pesar de los posibles efectos positivos de los sistemas de gestión en trayectorias laborales, muchas mujeres permanecen insatisfechas con respecto a la gestión de su carrera en las organizaciones. Los estereotipos de género hacen que ellas sean asignadas primordialmente a puestos de trayectorias débiles con una gestión de carrera poco prometedora. Las mujeres

enfrentan el reto de conciliar la vida familiar con el ámbito laboral para lograr una trayectoria significativa.

Padilla (2002) señala que, si bien las mujeres han accedido progresivamente al mundo laboral, las ocupaciones ofrecidas a las mujeres se concentran en tareas asociadas a sus “capacidades naturales” y “femeninas”. En empleos minusvalorados, sin prestigio, ni mejores remuneraciones que los “masculinos”. En el mismo sentido, Padilla (2001) identificó barreras laborales que afectan el desarrollo de las mujeres, sobre todo, durante el proceso de selección y de contratación. Además, una discriminación formal se produce cuando en una ocupación o trabajo se limita el acceso a un determinado género, y una discriminación informal se da cuando se otorga tratamiento diferente a un sexo o a otro, sobre la base de su pertenencia a un género sin tomar en cuenta el desempeño.

Tanto Navarro y Román (2016), explican la existencia de barreras que limitan el acceso a una carrera profesional para las mujeres, que resultan más bien en actos discriminatorios y admitidos socialmente, sin que hombres y mujeres, sean conscientes de ello. Las consecuencias quedan al descubierto en momentos clave de su desarrollo, lo que incide en sus trayectorias laborales y profesionales. Estas investigaciones muestran como el mundo laboral está atravesado por la lógica de la división sexual del trabajo; lo que se puede constatar en las trayectorias laborales de varones y mujeres.

Al respecto, Oeltz et al. (2013), plantean que este tipo de dinámicas permite identificar las desigualdades de género y las estrategias sutiles que socialmente se utilizan para naturalizarlas. Por ejemplo, nombrando de diferente forma el mismo trabajo cuando es realizado por mujeres o por hombres, y valorándolos de forma desigual, tal es el caso de una cocinera con respecto a un chef o una costurera con respecto a un sastre. Velázquez y Díaz (2020) concluyen que aunque la discriminación puede ser generalizada, es evidente que la población femenina es particularmente vulnerable a actos de violencia y discriminación laboral.

1.2 Preguntas de investigación

Pregunta principal de investigación

¿De qué manera la discriminación laboral por género afecta la trayectoria laboral de las mujeres ocupadas en una industria congeladora de frutas y verduras en Sinaloa?

Preguntas específicas

¿Cómo son las trayectorias laborales de las mujeres en una industria congeladora de frutas y verduras en Sinaloa?

¿Cuáles son las manifestaciones de discriminación laboral por género en una industria congeladora de frutas y verduras en Sinaloa?

1.3 Objetivos del estudio

Objetivo general

Explorar las manifestaciones de la discriminación laboral por género en las trayectorias laborales de las mujeres ocupadas en una industria congeladora de frutas y verduras en Sinaloa.

Objetivos específicos

1. Describir las trayectorias laborales de las mujeres en una industria congeladora de frutas y verduras en Sinaloa.
2. Identificar las manifestaciones de la discriminación laboral por género en una industria congeladora de frutas y verduras en Sinaloa.

1.4 Justificación de la investigación.

El presente trabajo de investigación representa un acercamiento al tema de los derechos fundamentales de igualdad entre hombres y mujeres plasmadas en la Constitución. No obstante, en la realidad, prevalece una falta de igualdad en el ejercicio de los derechos laborales, especialmente para las mujeres, llegando a representar un problema social que afecta el desarrollo pleno de las mujeres económicamente activas y de sus dependientes.

Vela (2017) establece la pertinencia de esta investigación, ya que los estudios realizados sobre el empleo en México, en su mayoría, ofrecen datos sobre las características sociodemográficas de los grupos y el acceso que tienen a servicios tales como: educación, salud, vivienda y empleo. Estos estudios revelan disparidades en el acceso a los derechos, incluidos los laborales. Sin embargo, no revelan información detallada sobre las causas detrás de las

brechas. Además, se evidencia la necesidad de crear políticas públicas que puedan cumplirse con respecto a la discriminación laboral por género que sufren las mujeres en el ámbito laboral. Por lo que es necesario documentar las percepciones y experiencias de las personas sobre la discriminación sufrida en el mundo del trabajo.

Realizar este estudio desde la disciplina del Trabajo Social permite analizar la situación de las mujeres desde el punto de vista de la política social, laboral y empresarial bajo un eje transversal de género. Además de la oportunidad de señalar las formas de discriminación laboral en la región y en un sector industrial que se caracteriza por una presencia femenina mayoritaria. El conocimiento en profundidad de las oportunidades y desventajas de las mujeres permite una acción de la disciplina en favor de los derechos femeninos. En tal sentido, Urra (2013) explica que la acción de las y los profesionales de Trabajo Social en las empresas es importante, ya que permite al profesional conocer el contexto de su intervención, el grado de impacto de su labor y su injerencia en decisiones calificadas. El Trabajo Social en las empresas provee de elementos para el logro del bienestar de los empleados y la gestión de beneficios para las mujeres.

En otro nivel, el Trabajo Social aporta a la discusión teórica y metodológica sobre las transformaciones en el mundo del trabajo. Los ámbitos público y productivo tienen relación con el Trabajo Social en la búsqueda del bienestar de los sujetos sociales, procurando incidir en el logro de mejores condiciones mediante la explicación de las desigualdades tales como la brecha salarial y a largo plazo en la construcción de una cultura y sociedad más equitativa.

Asimismo, la necesidad de esta investigación tiene como base el hecho de que las mujeres en la industria generalmente están destinadas a tipos de trabajo relacionados con el hogar. Por ello, sus oportunidades laborales son limitadas a causa de la estigmatización de sus tareas, provocando que sus derechos no sean siempre cumplidos. Al tener en cuenta que la división sexual del trabajo establece una serie de roles y mandatos sociales, políticos y económicos para hombres y para mujeres, por una parte, otorga a los hombres la responsabilidad de ser proveedores económicos de su grupo familiar, mientras que, para las mujeres, se adjudica la responsabilidad del cuidado, aunque también sean proveedoras económicas. Así, las tareas que realizan los hombres se sobrevaloran social y económicamente en tanto se desvalorizan las que realizan las mujeres. Por ello, es relevante dar cómo se teje la discriminación laboral por género.

Realizar este estudio desde el Trabajo Social y con perspectiva de género implica comprender el problema más allá de la esfera económica, tal y como establece la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el Convenio núm. 100: *El derecho a la remuneración igual para mujeres y hombres por un trabajo de igual valor*. Si bien en este se explica que existe flexibilidad en los métodos de aplicación, el principio de igualdad de remuneración se debe respetar y las medidas que se tomen deben ser eficaces (Oeltz et al., 2013).

El Convenio núm. 100 de la OIT, propone tres fases para alcanzar la igualdad salarial a partir de la implicación de interlocutores sociales. En la primera fase, que estos mismos creen conciencia dentro de la brecha de remuneración entre hombres y mujeres. Estos mismos pueden crear talleres a instituciones de gobierno o a empresas para que en ellas se amplíen los conocimientos sobre el principio de igualdad de remuneración. Es por ello, que es importante convertir la igualdad de remuneración en un objetivo de las políticas nacionales.

En esta misma idea, la fase dos refiere a que los interlocutores sociales puedan promover leyes. Y con ello promover la evaluación objetiva de los puestos de trabajo. Por último, se explica que el papel del interlocutor social sigue siendo importante para evaluar los progresos, adaptando siempre medidas según sean las necesidades donde ellos se encuentren trabajando, ya sea que aparezcan en cuestiones políticas, en las empresas o con los sujetos sociales (Oeltz et al., 2013).

Tabla 1.

Fases del Convenio de Igualdad y Remuneración (OIT).

Fase uno	Fase dos	Fase tres
Implicar a los interlocutores sociales	Implicar a los interlocutores sociales	Implicar a los interlocutores Sociales
Concienciar sobre la brecha de remuneración entre hombres y mujeres	Aprobar y aplicar Legislación	Evaluar los progresos
Ampliar conocimientos sobre el principio de igualdad de remuneración	Promover la evaluación objetiva del puesto de trabajo	Adaptar las medidas según las necesidades
Convertir la igualdad de remuneración en un objetivo de las políticas nacionales		

Fuente: Oeltz, et al. (2013, p. 80).

Loyo (1994), plantea que las y los profesionales de Trabajo Social se encargan de equilibrar el bienestar laboral a través de las siguientes acciones: promover la unidad familiar a través de espacios formativos y recreativos, trabajar el área recreativa, lúdica y artística con los hijos de empleados. Participa de manera directa en el diseño, organización, ejecución y control de planes, programas y proyectos del bienestar social. Planea, dirige y coordina las actividades sociales, artísticas, deportivas y culturales para los empleados y genera espacios de apoyo y asesoría a nivel social, económico y personal.

Pero el Trabajo Social en el ámbito laboral puede intervenir en acciones relacionadas con la capacitación y el desarrollo de los miembros de la organización, así como de funciones de asesoría individual, seguimiento a los empleados en relación con situaciones laborales o personales. Además de promover estrategias de responsabilidad social y empresarial que contribuyan al bienestar de los trabajadores desde una perspectiva integral. Lo que implica promover el mejoramiento de las condiciones de trabajo para el personal de la empresa y por ende al mejoramiento de las relaciones laborales en las empresas (Loyo, 1994). falta página

Igualmente Tobías (2018), plantea que el análisis de género es pertinente para cualquier intervención social, al recurrir al término de género para describir y analizar las relaciones de hombres y mujeres basadas en factores sociales. La relación de la disciplina del Trabajo Social desde una perspectiva de género puede dar elementos para transformar la realidad aportando elementos de análisis y reflexión. En este sentido, el género es una categoría de estudio de la realidad social que permite construir un marco interpretativo que ayude a comprender el significado de esta categoría en problemas sociales específicos (Ramos, 2019).

La realización del presente estudio en una industria congeladora de frutas y verduras en Sinaloa permite al profesional del Trabajo Social conocer para ir configurando aportaciones al sector empresarial como propuestas de innovación social orientadas a una cultura del respeto a los derechos humanos y a la equidad de género, a partir del análisis del trabajo femenino y la discriminación laboral, conformando una perspectiva incluyente y de responsabilidad social de la empresa.

1.5 Supuestos de trabajo

- La discriminación laboral por género que viven las mujeres ocupadas en el sector de la industria alimentaria, se presenta por circunstancias que se reproducen en los procesos

productivos relacionados con la provisión y elaboración de alimentos y con el cuidado de los demás, manifestándose en la asignación de puestos adjudicados conforme a los roles preestablecidos por orden de género, esto se ve reflejado directamente: con escasas posibilidades de estabilidad y desarrollo laboral, centrados en tareas subordinadas, salarios precarios y políticas laborales poco flexibles.

- Las principales manifestaciones de discriminación laboral por género en la industria alimentaria son: la brecha salarial, la asignación de puestos feminizados, el techo de cristal y la exclusión laboral por razones de maternidad.
- Las trayectorias laborales de las mujeres dentro de la industria alimentaria son inestables y estáticas debido a que las manifestaciones de discriminación laboral las confina a tareas rutinaria, precarización salarial, escasas oportunidades de ascensos por circunstancias relacionadas con la imposición de roles de género.

1.6 Estudios sobre la discriminación laboral por género y la trayectoria laboral

En la revisión de algunos estudios publicados sobre la discriminación laboral por género, se pudo identificar temas relevantes tales como la exclusión social, la reproducción de la desigualdad y la vulnerabilidad de género en el espacio productivo.

En Latinoamérica, destaca la discriminación laboral por de género, así como estudios internacionales, en éstos se demuestra cómo las mujeres viven la discriminación en el contexto laboral, situación que provoca estancamiento en las trayectorias laborales y no brinda posibilidades para su crecimiento profesional. La discriminación laboral por género afecta a las mujeres principalmente, sin distinción de niveles escolares, puestos y profesiones. Éstas se encuentran con obstáculos que los hombres no enfrentan con la misma frecuencia, pese a tener niveles bajos de estudios o menos experiencia laboral.

En un estudio realizado en España en 2007 se encontró que la manifestación más clara de la discriminación laboral por género es la segregación de puestos de trabajo, como se analiza en el estudio “La mujer en la industria publicitaria. La segregación vertical en la comunicación comercial: techo de cristal y suelo pegajoso”. En el estudio se evidenció la segregación vertical por sexo, demostrando que solo un 1% de las trabajadoras ocupa puestos de dirección, mientras que la probabilidad de un hombre de acceder a puestos directivos es once veces superior.

Además, la edad, formación, y el sexo aparece como factor de riesgo para permanecer en puestos de menor nivel. Este estudio se realizó través de la metodología de un análisis cuantitativo para describir la estructura y los procesos laborales del sistema publicitario. Se recurrió a cuestionarios dirigidos a empleados y empleadores del sector; 2,700 trabajadores y 819 empleadores, además de un análisis cualitativo para contrastar y explicar los hallazgos cuantitativos (Martín, 2007).

En otro estudio “Trayectorias laborales de las mujeres españolas”, se analizó la discontinuidad, precariedad y desigualdad de género con una metodología cuantitativa y cualitativa. Primero, se consultó fuentes estadísticas oficiales y, en el segundo lugar, se aplicó 30 entrevistas semi-estructuradas a mujeres madres ocupadas. Los resultados confirman la situación de mayor precariedad de las mujeres en el mercado laboral debido a una mayor discontinuidad, temporalidad, sub-ocupación y mayor predominio de jornadas a tiempo parcial. También se identificó la distribución tradicional de roles de género en las parejas en sus discursos y, finalmente, se hace referencia a medidas de conciliación utilizadas por las mujeres (Alcañiz, 2017).

En tanto América Latina, específicamente en Colombia en 2014, se realizó la investigación “Una aproximación hacia la discriminación laboral femenina en un contexto organizacional”. Conforme a una metodología de mixta y una muestra compuesta por 27 mujeres operarias que laboraban en una empresa de servicios de aseo y mantenimiento. Utilizó el instrumento diseñado para identificar las actitudes que rodean la discriminación laboral por sexo mediante una entrevista semiestructurada. Los resultados muestran que, en el ámbito laboral, la población femenina presenta aptitudes asociadas con la familia en su horario laboral, aparentando un rol de madre y de trabajadora, se concluye que la discriminación obedece a factores culturales, sociales, organizacionales e incluso personales (Pinzón, 2014).

También en Colombia en 2018, se llevó a cabo el estudio “Análisis de la discriminación salarial en el mercado laboral a partir de las diferencias de género: Cúcuta – Colombia”. A través de una metodología explicativa no experimental, con datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) del Departamento Nacional de Estadística (3er trimestre del 2011), identificaron que el mercado laboral presenta discriminación salarial que afecta principalmente

a las mujeres sin importar el estado civil, posición en el hogar, nivel educativo, actividad en la fuerza de trabajo, religión y raza, entre otros factores (Mora et. al, 2018).

En Ecuador, en 2017 se realizó el estudio “La discriminación laboral por género en el sector servicios de Ambato”. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, correlacional y explicativo; entre los hallazgos determinaron que las mujeres se encontraban desempleadas por la discriminación, mientras que en el caso de los hombres fue por la escasa demanda laboral en el sector servicios. Además de que el paradigma de la asignación de tareas se mantiene por razones de género, lo que propicia a la discriminación (Ortiz et al., 2017).

Por otra parte, en Chile realizaron un estudio sobre un índice de trayectoria laboral e inclusión de mujeres en 2021. Recurrieron a datos demográficos y utilizaron un cuestionario que abordaba el tema de equidad de género tanto en la compañía como en las trayectorias laborales de las mujeres. Para el 2020, el tema elegido fue el trabajo a distancia y el teletrabajo. Los principales hallazgos demostraron que el índice de trayectoria e inclusión laboral femenina tuvo en promedio una baja puntuación con 43.5%. Dentro de los obstáculos principales para el avance de la mujer se encontró: escaso reconocimiento del papel social de la maternidad y la paternidad, la falta de flexibilidad laboral, culturas empresariales poco amigables con la familia y la fuerte prevalencia de estereotipos sobre los roles de género (Bosch et. al, 2021).

En México, se realizaron los siguientes estudios durante 2014 a 2021, en este conjunto de investigaciones se identifica cómo opera la discriminación en el mercado laboral y por qué afecta directamente a las trayectorias laborales de las mujeres.

En la investigación “Violencia laboral intramuros, hostigamiento sexual y otras formas de violencia contra la mujer en las maquiladoras de Sonora y Baja California” realizado mediante entrevistas semiestructuradas y grupos focales con 31 trabajadoras de maquiladoras, se logró identificar la división sexual del trabajo reflejada en las políticas laborales. Además de segregación que fomentaba la discriminación laboral en las empresas. Las principales formas de discriminación encontradas fueron: violencia psicológica, física, económica y verbal (Scarone, 2014).

En 2017, se realizó la investigación “Discriminación estructural en el ámbito laboral de las madres trabajadoras en México”, mediante un estudio de caso evidenció la continuidad histórica de la división sexual del trabajo en el mercado laboral y en los hogares. También se

identificó discriminación debido a la maternidad, tanto real como potencial al entrar al mercado de trabajo, menores salarios y escasas posibilidades de promoción, sumado a malos tratos e informalidad laboral (Oropeza, 2017).

En 2019, realizaron la investigación “Percepción de la discriminación laboral en un municipio del estado de Guanajuato”. Mediante un estudio de caso y la participación de 360 personas que fueron entrevistadas se identificó que 12.58% se quejaron de discriminación de género y por razones de embarazo y lactancia 24.29%, además de enfermedades, discapacidad, orientación sexual y responsabilidades familiares (Valadez et, al. 2019).

En un estudio más reciente de 2021, denominado “No había de otra más que trabajar” a partir de las trayectorias laborales de mujeres que permanecieron en reclusión penal en la región centro de México en tres entidades: Morelos, Estado de México y Ciudad de México. Entre los resultados se identificó que las mujeres mantener vínculos familiares y de amistad en reclusión, lo que les permite continuar con su trayectoria laboral una vez en libertad. Las madres de las de las reclusas son quienes sostienen tales vínculos en forma continua, por lo que la red de apoyo entre mujeres es una estrategia de sobrevivencia al encierro, pero también permite la posibilidad de acceder a un trabajo una vez puesta en libertad (Espinoza, 2021).

En el de estado de Sinaloa realizaron un estudio titulado “Desigualdades por género en la industria alimentaria, un análisis de la escolaridad y la ocupación”, en el que presentan un análisis descriptivo en el cual las principales variables fueron: escolaridad, salarios, puestos y área de trabajo, se encuestaron a un total de 137 mujeres y 339 hombres en dos industrias alimentarias de Culiacán, Sinaloa. Los resultados muestran que en la asignación de puestos y de salarios se asignan según condición de género y escolaridad, por lo que las mujeres presentan una situación de doble discriminación, mientras que, para los hombres, la baja escolaridad no es un factor decisivo en la asignación de puestos (Carrillo y Urrea, 2021).

CAPÍTULO II

PLANTEAMIENTOS TEÓRICOS QUE EXPLICAN LA DISCRIMINACIÓN LABORAL POR GÉNERO.

Los planteamientos teóricos que se presentan en este capítulo permiten enmarcar el problema de estudio de la presente tesis sobre el fenómeno de la discriminación laboral por género en la industria alimenticia de Culiacán, México. Parte de los argumentos recuperados de la teoría feminista, ya que permite analizar y conceptualizar al fenómeno de la discriminación en sus diferentes manifestaciones desde una perspectiva de género.

Es necesario, recuperar el planteamiento de la división sexual del trabajo y cómo esta se sigue reproduciendo en los espacios laborales. Además, se recuperan categorías como la desigualdad social y de género, el trabajo femenino, productivo y reproductivo y la discriminación laboral por género; así como las manifestaciones de la discriminación laboral: brecha salarial, segregación en puestos de trabajo, techo de cristal, pisos pegajosos, doble presencia y maternidad y trayectoria laboral de las mujeres. Conceptos que se encuentran relacionados ampliamente con el objeto de estudio las mujeres y su trayectoria laboral dentro de la industria alimentaria.

De lo anterior, es necesario retomar el aporte del Trabajo Social en cuanto a la perspectiva de género, innovación social de derechos humanos e inclusión. Y cómo es el papel de su intervención para la erradicación de la discriminación laboral por género. Así como el papel que tiene la profesional dentro del ámbito empresarial y como a través del mismo puede *intervenir para la erradicación de la discriminación laboral por género.*

2.1 Antecedentes y planteamientos de la Teoría feminista.

En el contexto de las estructuras de desigualdad de género es que emerge el feminismo, como una herramienta hermenéutica que permite contrastar la artificiosidad y falsedad de la igualdad universal que predicó el discurso de la Ilustración. Desde esta idea central y con una perspectiva crítica la corriente feminista se nutrió y cuestionó la pretendida universalidad del modelo del ciudadano de la Ilustración, así como del modelo de racionalidad que ofrece la teoría económica neoclásica (Medina-Vicent, 2019).

La lucha de las mujeres en búsqueda de la igualdad se encuentra en numerosos movimientos de liberación a lo largo de la historia, siendo el feminismo un camino de cambio de las relaciones sociales, eliminando jerarquías y desigualdades entre los sexos. Lo que permite analizar la condición de la mujer en todos los ámbitos de su vida, ya sea la familia, en la educación, la política y el trabajo (Gamba, 2008).

Algunas autoras ubican al feminismo desde fines del siglo XIII, cuando Guillermina de Bohemia planteó crear una iglesia de mujeres, otras rescatan la lucha feminista de las predicadoras y aún de las llamadas brujas a mediados del siglo XIX, cuando comenzó la lucha organizada y colectiva de numerosas mujeres (Martín, 2020).

En Norteamérica, Europa y Australia, a mediados del siglo XIX la expresión del feminismo fue a través de la lucha organizada de las mujeres por conseguir derechos civiles y políticos. Destaca el derecho a administrar sus propios bienes, su independencia económica en el matrimonio, el derecho al trabajo y a un salario igual al de los varones, acceso a educación secundaria y universitaria y acceso a cargos públicos, sobre todo el derecho a votar (Luna, 1989).

Si bien, las mujeres han participado en la lucha de los grandes acontecimientos de la historia en el Renacimiento, la Revolución Francesa y las Revoluciones Socialistas, fue de manera subordinada y sin lograr el reconocimiento de su participación. Es decir, las mujeres a largo de la historia a las mujeres se les ha desvalorizado su participación debido a los estándares presentes en la sociedad.

2.1.1 División sexual del trabajo.

La segregación de las mujeres en el ámbito laboral, la que se refleja en desigualdades de género en el mercado de trabajo. El incremento de fuerza laboral femenina sólo ha agravado los rasgos estructurales de diferencias salariales y condiciones de trabajo malas. Desde esta perspectiva de la división sexual del trabajo se identifica cómo las mujeres continúan recibiendo los peores salarios, tienen escasas posibilidades de mantener una carrera profesional y un futuro poco promisorio.

Para Amorós (1995), la división sexual del trabajo está asociado al reparto social de tareas en función del sexo. El origen de tal división tuvo origen desde la prehistoria hasta la actualidad; hombres y mujeres realizan trabajo distinto. Las mujeres asumieron la

responsabilidad en el cuidado y crianza de los hijos, además de ocupaciones domésticas. En tanto los varones realizan las tareas extra domésticas en la esfera de lo económico y lo político. La división sexual del trabajo se ha mantenido presente en la sociedad, ubicando a las mujeres en trabajos feminizados y a los hombres en trabajos de mayor reconocimiento.

Para Hirata y Kergoat (1997), la organización del trabajo presente en diferentes oficios, de alguna manera refleja la división sexual del trabajo, en la que las labores domésticas se asignan a las mujeres, lo mismo ocurre en el mercado de trabajo, en cuanto a tareas feminizadas y de tareas de reproducción doméstica. En nombre del “amor”, se sostiene el trabajo doméstico que termina siendo fuente de desigualdades en cuanto a la compatibilidad de la tarea doméstica y la remunerada.

La organización de la vida familiar asigna papeles estereotipados para varones y para mujeres, que en el mercado laboral se viven como incompetencia de las mujeres para ciertas labores. La construcción social, cultural e histórica que reproduce roles de género en una dicotomía de lo masculino y lo femenino Dicapua y Perbellini, (2013).

Sobre estos cimientos, las mujeres se dedican al trabajo doméstico y de cuidados, no por que estén esencialmente mejor habilitadas para ello, si no por el rol que le impone la división sexual del trabajo en sociedades patriarcales, capitalistas y antropocéntricas. El trabajo realizado por las mujeres en el espacio privado e invisible de los hogares está regido por la lógica de la institución familiar. Debido a la valoración que se les da a las tareas masculinas y en las que se excluye a las mujeres del universo del trabajo calificado, lo que lleva a una conclusión genérica de que los hombres adquieren cualificaciones y las mujeres cualidades (Brunet y Santamaría, 2016).

2.1.2 Desigualdad social y de género.

Para entender las desigualdades sociales entre hombres y mujeres se debe partir del hecho de que se trata de un proceso histórico y complejo de relaciones sociales, basado en la creencia de diferencias sexuales. En donde lo femenino es inferior a lo masculino, lo que justifica y legitima a las relaciones de dominación y de privilegios de unos (hombres) sobre otras (mujeres) a nivel simbólico, material, jurídico, moral y ético. En conjunto, apuntalan normatividades de orden social que justifican una distribución inequitativa de las riquezas y del

poder. Se trata de una forma primaria de relaciones de poder justificadas por estas normatividades de orden social (Scott, 1986).

Dentro del término social y de género. Este refiere que las desigualdades son derivadas de las relaciones o estructuras socioeconómicas, sino también las relaciones sociales y de dominación que imponen subordinación y denotan reciprocidad o cooperación. Las tres desigualdades sociales fundamentales son; la socioeconómica, la de sexo y la nacional o étnica, con correspondientes relaciones de poder o autoridad. Su interrelación es relevante para la conformación de la estructura social (Antón, 2013).

Se puede decir entonces que la desigualdad puede ser ampliamente tolerada, o bien, los conflictos que resulten de ella ser controlados por medio de la violencia o la coerción del Estado, como ocurre en los regímenes totalitarios o autoritarios. En el otro extremo, la desigualdad puede ser controlada mediante la intervención del Estado con políticas públicas que redistribuyen el ingreso nacional y la riqueza producida socialmente, asegurando un mínimo de igualdad y un máximo de justicia social.

La desigualdad también puede ser regulada por la vía de la lucha de clases, o en términos más amplios, de la sociedad civil: la lucha para elevar los salarios y las prestaciones, por una mejor calidad del empleo, por el respeto de los derechos humanos, todo ello dirigido a reducir desigualdades y la garantía de una participación social amplia y eficiente, reflejada en una política del Estado de redistribución de la riqueza producida a fin de disminuir la desigualdad (Durand, 2010).

La desigualdad de género implica relaciones de poder que se traducen en procesos de aniquilamiento de la condición humana, de sociedades sometidas al colonialismo y al poscolonialismo. Por lo que se trata de procesos históricos amplios de dominación. Para Fernández Enguita (1999 como se cita en Vizcarra, 2002), se trata de un conjunto de fenómenos sociales, económicos y políticos diferenciados, como son la explotación (utilización del otro como un medio); la discriminación (desigualdad de oportunidades en cuanto a privilegios y restricciones); y la exclusión (invisibilidad absoluta).

Asimismo, el género puede ser entendido a partir de las diferencias ideológicas de lo público-masculino sobre lo privado-femenino, así como una categoría generada por las desigualdades sociales, que restringen el acceso propiciando el desgaste de la condición

humana. De esta manera, la *explotación* se torna en un mecanismo de control de una clase sobre otra, no sólo en su dimensión materialista de procesos de acumulación de riquezas. Sino también, en la interiorización entre clases y micros procesos que conllevan a la diferenciación social basados en la división sexual del trabajo. En tal diferenciación, el trabajo doméstico femenino garantiza la reproducción de las fuerzas productivas (trabajo y capital), que no es social y económicamente valorado y, por lo tanto, implícitamente es invisible dentro del mismo fenómeno de la explotación, lo que comúnmente se denomina una doble explotación (Vizcarra, 2002).

En cuanto a la inserción de los hombres a la fuerza laboral, las mujeres se han visto replegadas al ámbito doméstico, aunque han aumentado su número en el mercado de trabajo en las últimas décadas del siglo pasado. La segregación de las mujeres a la esfera doméstica es una forma de exclusión social, por tal, representa una forma de desigualdad social, su confinamiento a lo doméstico se acompaña de una menor presencia en espacios públicos y de poder.

La situación laboral de las mujeres se caracteriza por su presencia en actividades precarias; tienden a ocupar empleos de menor prestigio social y considerados como femeninos, desempeñando actividades que representan una extensión del trabajo doméstico, además de enfrentar discriminación salarial en ocupaciones masculinizadas (Pérez, 2012). De esta forma, desvalorización de lo femenino se articula con la división sexual del trabajo, cuyo reflejo es la discriminación por su propia condición de género, lo que se agudiza con respecto a los ciclos de vida de las mujeres, como son: el embarazo, la lactancia y la vejez. Además de transformaciones de familias monoparentales, la precariedad del empleo, las restricciones de acceso a la propiedad y al control de sus propios recursos, y aún de sus cuerpos en cuanto a la sexualidad y la reproducción.

2.2 Economía feminista.

La economía feminista se posiciona en confluencia de la racionalidad económica correspondiente al modelo de *homo economicus*, con la noción de feminidad como naturaleza minusvalorada en el modelo de ciudadanía universal, y expone los espacios de la exclusión social para las mujeres que impiden la consecución de una verdadera igualdad (Medina-Vicent, 2019, p. 30).

El nacimiento de esta línea de pensamiento estuvo ligada a procesos sociales, políticos y económicos de reivindicaciones durante la segunda ola del feminismo de los años setenta del siglo pasado. Las principales obras son: “Más allá del hombre económico: Economía y teoría feminista” de Marianne A. Ferber y Julie Nelson (1993), “Sí las mujeres contaran” de Marilyn Waring (1988), ambas obras consideradas hitos de la economía feminista. En estos estudios se plantea una crítica a la contabilidad nacional y la insuficiente presencia de la mujer en la ciencia, a partir de lo cual nació la Asociación Internacional para la Economía Feminista en 1995.

Igualmente, debido al creciente número de mujeres que se integraron al mercado laboral, las demandas y los análisis cambiaron a partir de la década de 1970, en donde el enfoque fue el estudio de las diferencias en el mercado laboral, en la microeconomía, en la economía del cuidado, la producción y el conocimiento de las entidades (Urban y Pürckhauer, 2016).

Estos estudios plantearon lo indispensable que resulta retomar a la política sexual como un elemento de dominación del sexo masculino sobre el femenino, lo que se configura como la clave para comprender el papel de las mujeres en la sociedad moderna y su condena a la invisibilidad (Millett, 1995, p. 72 como se cita en Medina-Vicent, 2019). “Esta idea representó un paso fundamental para el desarrollo del feminismo radical de los años setenta del siglo XX, ya que mostró cómo la política hace uso de estrategias de represión del sexo para definir las esferas sociales y asignar roles sociales, laborales y económicos en los diferentes grupos, en función de su sexo y de su cuerpo” (Reverter-Bañon, 2009 como se cita en Medina-Vicent, 2019, p. 34). Lo que incide en la conformación de los espacios sociales modernos: el público y el privado (Medina-Vicent, 2019).

La economía feminista se nutre de una gran heterogeneidad de enfoques; “los intentos de la economía feminista de expandir el contenido de la economía suponen procesos de deconstrucción que cuestionan la centralidad de los mercados (masculinos) y pretenden recuperar *los otros* femeninos invisibilizados históricamente” (Espino et al., 2021, p. 26). La economía feminista intenta expandir sus contenidos y recuperar el papel de la mujer en la sociedad. Estos cuestionamientos revelan y critican el sesgo androcéntrico de la economía, por lo que es necesario definir ampliamente lo económico, prestando atención a las actividades invisibilizadas históricamente de las mujeres.

Espino (2010) asegura que la economía feminista propone recuperar a las mujeres como agentes económicos y mostrar a las relaciones de género como relaciones sociales de poder. Además, de incluir a las mujeres en el marco de la disciplina plantea desafiar el orden social existente de la economía para “construir y legitimar sutil y cuidadosamente” (p.26). La postura feminista de la economía propone categorías que permitan explicar los fenómenos del trabajo desde la doble presencia, los pisos pegajosos, los techos de cristal, la brecha salarial, entre otros.

En suma, la economía feminista permite visibilizar al trabajo, el empleo, el uso del tiempo y los cuidados, la pobreza y las políticas macroeconómicas con sus efectos, desde una perspectiva de género. Los conceptos de bienestar, desarrollo o pobreza cobran importancia en la medida que se parte de la consideración de que el fin último de la economía es mejorar las condiciones de vida de las mujeres y de la población en general.

Para Harding (1987) una distinción importante de la economía feminista es “la búsqueda, a través de la investigación, de respuestas para las “preguntas de las mujeres”; se trata de prestar atención a éstas y su situación económica” (p. 44). También recurrió a su principio de “añadir a las mujeres y remover” (p.44), es decir, añadir datos sobre las mujeres a los métodos y teorías existentes, pero sin transformarlos. Esto es conseguir que las mujeres fueran más visibles en el mundo económico, aun cuando se reconoce que no se logró superar el sesgo androcéntrico.

De acuerdo con lo anterior, es necesario retomar que es importante incluir a las mujeres y preguntarnos sobre ellas en cuanto a su papel en la sociedad e identificar que no les ha permitido avanzar, así como las barreras que las invisibilizan.

En el mismo sentido, Benería (1999) escribió “La aparición de la economía feminista” en el contexto de la creación de la *International Association of Feminist Economics* (IAFFE). Lo que representó un paso importante para el cuestionamiento de los modelos convencionales, rechazando algunos de sus supuestos básicos e introduciendo las desigualdades de género como una cuestión central en el análisis económico. Los enfoques han sido múltiples, desde el análisis del trabajo no remunerado y el bienestar social, el mercado de trabajo, la familia, el desarrollo económico, y la crítica a los sesgos androcéntricos del “hombre económico” y los supuestos asociados a tal conocimiento.

Para Rodríguez (2015), la economía feminista se caracteriza por poner en el centro del análisis la sostenibilidad de la vida descentrando los mercados. En consecuencia, el objetivo y

el funcionamiento económico se da desde esta mirada, no es la reproducción del capital si no la reproducción de la vida. La economía feminista tiene su preocupación central en la cuestión distributiva, y en particular, se concentra en reconocer y proponer como modificar la desigualdad de género como elemento necesario para lograr la equidad socioeconómica.

Por ello, la economía feminista hace énfasis en el nudo de la producción/reproducción, recogiendo debates sobre el trabajo doméstico, para lo cual incorpora conceptos analíticos específicos, tales como división sexual del trabajo, organización social del cuidado y economía del cuidado.

También se encuentra la economía feminista de la ruptura, en la que se asume que el género es una “relación entre los sujetos socialmente constituidos en contextos específicos” (Butler, 2001, p. 43). Y se articula con el feminismo poscolonial, que reclama análisis específicos, contextualizados y diferenciados sobre las formas en que las mujeres se constituyen en un grupo sociopolítico, histórico y cultural particular. También la economía de la ruptura formula planteamientos no universalistas para entender la realidad al reconocer múltiples niveles de desigualdad.

Para Dalla (1975), la existencia de una economía feminista de corte marxista, en la que las desigualdades de género derivan principalmente del capitalismo, al ser las mujeres asalariadas particularmente útiles como un ejército de reserva laboral: sus responsabilidades familiares y su dependencia parcial del salario del hombre aseguran que sean vistas como trabajadoras de segunda clase, que pueden ser empujadas a la esfera privada siempre que el mercado de trabajo lo necesite. Por tal, refieren que el trabajo doméstico que realizan las mujeres y el trabajo de reproducción deberían de ser considerados como una “función esencial en la producción de plusvalía” (p. 39), por tanto, una forma de contribuir al trabajo productivo.

Para Enríquez (2010), en el mercado laboral existe una diferencia en la experiencia de varones y de mujeres, que ha sido explorada desde la Economía Feminista y los estudios económicos de género. De hecho, el entendimiento de los determinantes de las brechas salariales entre hombres y mujeres fue uno de los primeros temas en los que se avanzó en esta perspectiva.

Dentro de los principales estudios realizados por los economistas feministas, Folbre (1994, citado en Girón, 2009) afirma que:

la participación de las mujeres en el mercado laboral y su desdibujamiento en el Estado del Bienestar genera preocupación, ya que no se reconoce el trabajo desempeñado por las mujeres en la unidad familiar. La búsqueda de contabilizar el trabajo no remunerado en el hogar ha llevado a metodologías como el uso del tiempo para plantear la inequidad entre los miembros de la familia. Incluso refiere que muchos estudios plantean la necesidad de analizar la búsqueda de más elementos que profundicen el estudio de la inequidad no sólo dentro del mercado laboral sino también en la unidad familiar. (pp. 77-78)

Por ello, son necesarias metodologías que logren analizar el uso del tiempo de todos los miembros de la familia por igual así como el uso adecuado de las tareas entre ellos mismos, para evitar que las tareas consideradas como feminizadas recaigan únicamente en las mujeres.

2.2.1 Mujer y trabajo femenino.

Es importante destacar el papel de la mujer en el mercado del trabajo a través de sus principales características. Para Carrillo et al. (2018), el posicionamiento de las mujeres es fundamental desde el ámbito familiar, que es en donde se configura la identidad de sus miembros y se genera las en los roles de los hombres y las mujeres. Además, el tiempo y el espacio para la inserción laboral de las mujeres son determinantes; el tiempo influye en las actividades y posibilidades para que las mujeres organicen sus actividades. En tanto espacio supone recorrer distancias del trabajo a sus hogares.

Rubin et al. (2006) explican que existen diferentes desafíos para el trabajo femenino, para lo cual se debe diferenciar los contextos urbanos o los rurales, en donde el trabajo doméstico y extra doméstico se da en diferentes condiciones. Ya que las mujeres se encuentran destinadas a trabajos relacionados con estereotipos y roles de géneros preestablecidos desde el seno familiar. Además, su trabajo remunerado significa un aporte económico directo que enriquece la contribución económica de otros. El análisis empírico se complica debido a que regularmente las mismas mujeres no distinguen entre las labores que desempeñan en el trabajo remunerado y no remunerado. Por lo que el análisis empírico se vuelve complicado e indetectable, lo mismo ha ocurrido en nuestra sociedad, en donde no se ha logrado separar los estereotipos de género en el ámbito laboral de los sujetos sociales.

La subordinación de la mujer y la división sexual del trabajo, principalmente en sociedades conservadoras, en las que el trabajo no doméstico corresponde a los varones y la participación femenina en el trabajo remunerado es considerada secundaria y asociada a tareas reproductivas. Por tanto, sus ingresos se perciben como complementos del salario masculino, aunque el de ellos sea inferior. (Bosch, 2012, p. 54). Por lo tanto, las tareas consideradas como feminizadas propician su estancamiento en el ámbito laboral, familiar y social, por lo que la persistencia de la división sexual del trabajo en el mercado de trabajo tiene importantes implicaciones.

2.2.2 Trabajo productivo/reproductivo.

Los avances conceptuales, metodológicos y empíricos han determinado que la distinción inicial entre trabajo productivo y reproductivo se ha ido sustituyendo por cómo trabajo remunerado y no remunerado. Si bien los primeros conceptos tienen cierta vigencia, conceptos como trabajo pagado y no pagado pueden ser más asertivos. Cuando se enfatiza en que hay “producción” y “trabajo” en la economía doméstica a menudo se hace referencia al trabajo reproductivo, precisamente para contrarrestar la versión ortodoxa que define estos conceptos en relación con el mercado (Gómez, 2008).

De acuerdo con Benería (2006) el trabajo doméstico es considerado como trabajo reproductivo, sin embargo no todos sus componentes lo son, tal es el caso de las familias sin niños/as en los que se mantiene la fuerza de trabajo, pero no “reproducción” a pesar de que en ambos casos sea no remunerado. Lo mismo puede decirse del cuidado de ancianos/as dentro del hogar. El trabajo reproductivo se refiere al ámbito del mercado laboral, en el que de forma exclusiva ciertos puestos de trabajo operan de forma exclusiva las mujeres, en este caso es trabajo remunerado y estadísticamente visible, por lo menos cuando forma parte del sector formal.

Por trabajo reproductivo, según Carrasquer et al. (1988), comprende las actividades destinadas a atender el cuidado del hogar y de la familia. Se le denomina “trabajo de la reproducción” para diferenciarlo del trabajo de la producción de (bienes y servicios), debido a que es el único reconocido, económica y socialmente como trabajo, en las sociedades industrializadas. Aunado a esto, el trabajo de reproducción está destinado a la reproducción

biológica, social e ideológica de la fuerza de trabajo. Tales actividades representan seis dimensiones básicas: 1) el trabajo de automantenimiento; 2) el trabajo de infraestructura para el hogar; 3) la atención a cargas reproductoras pasadas, presentes y futuras; 4) la organización del funcionamiento del hogar; 5) el trabajo de mediación, ya sea entre el hogar o en el conjunto de servicios ofertados por el Estado y las instituciones públicas o de mediación en la gestión afectiva y relacional; 6) la dimensión de trabajo de representación conyugal. (p. 101)

El trabajo reproductivo se refiere al trabajo destinado a satisfacer las necesidades de la familia, que a pesar de constituir una dimensión necesaria para la reproducción de la sociedad, su reconocimiento ha quedado históricamente circunscrito al marco privado, a la esfera doméstica, por lo que también se le define como trabajo doméstico o familiar. El escenario es el hogar pero también es espacio físico y simbólico que incluye actividades de gestión, relación, mantenimiento, cuidado, etcétera. Estas actividades al no tener remuneración se invisibilizan (Larrañaga et al., 2004).

Benería (2007), señaló en la década de los setenta, que el análisis feminista otorgó importancia al trabajo productivo y reproductivo al poner de manifiesto la invisibilidad del trabajo de las mujeres debido a su concentración en la esfera reproductiva no remunerada. Lo que incidía en las condiciones en que las mujeres experimentaban su vida laboral. Las evidencias empíricas y los avances metodológicos han avanzado distinguiendo el trabajo productivo y reproductivo del trabajo remunerado y no remunerado.

Por ello, las mujeres se enfrentan al problema de la conciliación del mundo laboral y las actividades del hogar; con su incorporación al mundo laboral asumieron dobles jornadas: en lo laboral y lo familiar. Aunado a los estereotipos de género: en donde los varones asumen las tareas de la producción y las mujeres los cuidados y las tareas de las domésticas. Por lo que es relevante el desarrollo de políticas públicas que ayuden a las familias bajo un esquema de Estado de Bienestar pero con acompañamiento de cambios sociales y del modelo productivo.

Llaguno (2011) concluye que en la sociedad falta la armonización de cambios ocurridos en el espacio productivo y reproductivo a consecuencia de las presiones derivadas de los roles laborales y familiares, como ciudadanos y ciudadanas, que suelen experimentarse en un conflicto entre la familia y el trabajo.

2.3 Discriminación laboral por género.

Este concepto hace referencia a la reducción, exclusión o restricción de las mujeres o varones por razones de sexo, afectando las condiciones de igualdad, principalmente cuando no hay oportunidades en tratos iguales o se marcan diferencias en las prestaciones o en las remuneraciones según el origen, el sexo o cualquier otro atributo que modifique el esquema de igualdad (De la Cruz y Morales, 2018). La discriminación por razones de género se puede observar en el mercado laboral, donde la mayoría las mujeres son contratadas para realizar “trabajos feminizados”. La discriminación puede ocurrir desde la contratación, durante su permanencia en el mercado de trabajo y al final de la relación laboral.

Chumba (2013) identifica algunos efectos negativos propiciados por la discriminación en las empresas ya sea por la edad, la apariencia, la presencia física, la discriminación ya sea por enfermedad o discapacidad, por opinión pública o sindical. A grandes rasgos, se trata de una forma de violencia pasiva y que puede escalar hasta la violencia física o psicológica extrema. La discriminación laboral por género es la más común afectando a las mujeres, pero también se trata de un fenómeno establecido socialmente.

Entre las causas de la discriminación laboral por género se encuentran la condición familiar, el estado civil, la maternidad o embarazo, ya que para los empresarios representa la posibilidad de gastos extras y afectaciones a la organización de la empresa. La discriminación se puede dar previamente a la contratación por estereotipos de género, y en el trabajo puede haber eventos de acoso sexual, diferencia salarial, segregación ocupacional en actividades feminizadas y puestos de trabajo de menor rango Chumba, (2013).

Donoso et al. (2009), han documentado a lo largo de veinte años la persistencia de barreras en el avance profesional de las mujeres universitarias, que resultan en actos discriminatorios comunes pero que inhiben la carrera profesional de las mujeres. Por ejemplo, al decidir la profesión, las transiciones académicas y profesionales, su integración en organizaciones y demás elementos para la consolidación de su carrera profesional.

2.3.1 Brecha Salarial.

La diferencia en los salarios, también conocida como brecha o desigualdad salarial, se refiere a la diferencia que existe entre lo que cobran en promedio los varones con respecto a

las mujeres. Es decir, la diferencia salarial se da por la distancia existente entre el salario masculino y el femenino. La brecha salarial refleja las desigualdades en el mercado de trabajo, Sarasola et al. (2012) identifica los siguientes factores como origen de la brecha salarial:

- La inferior valoración social y económica del trabajo realizado por las mujeres. Esta inferior valoración se da en mayor medida en categorías profesionales de baja cualificación. Es decir, no se cobra lo mismo, por trabajo de igual valor, sin actualizarse los criterios de valoración y los complementos salariales que se derivan.
- Las distintas posiciones de mujeres y hombres en el empleo, marcada por las relaciones de género se definen como segregación laboral. Se identifica en la incorporación tardía de mujeres en ciertos sectores y niveles laborales, presencia de mujeres en algunos sectores y ocupaciones definidas como femeninas, una menor presencia en puestos de responsabilidad y, condiciones laborales inferiores con base a las necesidades de conciliación con las tareas del hogar.
- La cultura del trabajo y la cultura empresarial demandan una dedicación plena a la empresa por sobre cualquier otra faceta de la vida de los sujetos. La retribución y la promoción profesional está asociada a dicha dedicación y algunas mujeres no pueden asumir tal medida por las exigencias de cuidado de sus hogares. (pp. 25-26)

Las desigualdades salariales pueden tener explicación a partir de tres explicaciones teóricas:

a) de la heterogeneidad de dotaciones en capital humano entre individuos de distinto sexo, que es la hipótesis del capital humano, b) de la disparidad de remuneraciones entre individuos no se explica por las diferencias entre las productividades individuales, se trata de la hipótesis de la discriminación, y c) la disparidad de ingresos entre géneros es derivado propiamente estadístico de comportamiento de la oferta de trabajo, se refiere a la hipótesis de selección muestral. (Heckman, 1979, como se cita en Martínez y Acevedo, 2004, p. 67)

Con frecuencia, la brecha en la remuneración entre hombres y mujeres se observa por hora pagada, que suele ser inferior a la semanal, al mes y al año, lo que tiene explicación porque

las mujeres suelen asumir menos horas de trabajo con respecto a los varones, ya que ellas deben asumir responsabilidades familiares y domésticas (Lexartza, et al, 2019).

Es menos probable que las mujeres cobren horas extraordinarias o por la restricción legal sobre el trabajo nocturno o la realización de horas extraordinarias designadas para mujeres. Es decir, el compromiso de las madres en la crianza de sus hijos propicia una mayor incidencia de las mujeres en trabajos a tiempo parcial o con características de flexibilidad (Becker, 1994). Lo que incide en la remuneración por horas trabajadas, en donde aparentemente el nivel educativo no contribuye a recibir más salarios con respecto a los varones.

La brecha de remuneración entre hombres y mujeres se refleja en las diferencias de ingreso entre hombres y mujeres e incluyen: a) este término hace referencia a lo que se les paga a los empleados en el ámbito laboral por el trabajo realizado el término remuneración en metálico o en especie pagada a un empleado por el trabajo realizado, b) Los ingresos netos procedentes del empleo por cuenta propia. c) Los ingresos totales del empleo por cuenta ajena y el empleo por cuenta propia. La diferencia entre la brecha salarial entre hombres y mujeres que se da en el marco de un empleo por cuenta ajena con respecto a la brecha de ganancias entre hombres y mujeres en un trabajo por cuenta propia puede ser significativa. La brecha que se da entre hombres y mujeres según los ingresos totales suele ser mayor que la brecha salarial. (Oeltz et al., 2013, p.14)

Los hallazgos empíricos sugieren que la presencia de una política laboral podría reducir la brecha salarial e incrementar la probabilidad de participación laboral de las mujeres.

2.3.2 Segregación en puestos de trabajo

La segregación laboral por sexo es un rasgo persistente en la sociedad debido a que se articula con la histórica división sexual del trabajo, con claras consecuencias en la discriminación laboral. A pesar de la llegada masiva de las mujeres al mercado de trabajo, un amplio porcentaje de éstas, continúan concentrándose en los mismos tipos de empleos, lo que hace de la segregación por género un elemento estructurante del mercado de trabajo. Se trata de puestos de trabajos sexuados y no neutros, que dependen del contenido de la tarea, la rama y el sector de actividad. La esfera doméstica se mercantiliza y son las mujeres quienes ocupan

trabajos feminizados y hasta hace poco en algunos reservados tradicionalmente para varones (Núñez et al., 2018).

Si bien los organismos internacionales recomiendan disminuir la segregación laboral por género, una mayoría de mujeres se ubican en ocupaciones vinculadas al cuidado y atención de otras personas –enfermeras, meseras, maestras- en tanto los varones se insertan al sector primario y secundario o en ramas modernas del terciario. De esta forma, el fenómeno de la segregación se refiere a la distinta distribución de los grupos de hombres y mujeres en ocupaciones ubicadas en el mercado de trabajo, con distribución desigual para varones y mujeres (Rendón, 1990).

En este sentido: “Existen tareas consideradas adecuadas para mujeres. Una parte de las ocupaciones son consideradas como neutras al género” (Sollova y Salgado, 2010, p 5).

La segregación laboral propicia diferencia en los trabajos para hombres y para mujeres, pero son éstas las que suelen concentrarse en ocupaciones más inestables, con menores salarios y poco reconocimiento. Aburto (2017) distingue entre la *segregación horizontal*, en donde las mujeres están agrupadas en ocupaciones caracterizadas como femeninas en sectores tradicionales principalmente en los servicios tales como atención al cliente, cajeras, niñeras, etc. Y, la *segregación vertical*, se refiere a cuando las mujeres se sitúan en los puestos más bajos, con escasa presencia en puestos más altos en la jerarquía profesional. Este planteamiento argumenta que en el mercado laboral se dan procesos discriminatorios que encasillan a las mujeres en puestos de trabajo sin oportunidades a partir de roles tradicionalmente asignados.

Aunque la segregación horizontal podría responder a cierta predisposición de la mujer hacia ciertos trabajos por la construcción social y cultural de su identidad de género. Por lo que, en ciertas disciplinas como las matemáticas, la física o la ingeniería, se asocian con los varones, mientras que la educación, la psicología y las ciencias de la salud se con las mujeres. Por ejemplo, en la sociología y las ciencias políticas, la mujer tiene mayor presencia con respecto a los varones, en tanto en disciplinas como la economía la mujer es minoría. Estas determinaciones pueden estar influenciadas por el núcleo familiar y en la propia organización donde trabaja (Fleta, 2017).

2.3.3 Techo de Cristal.

Este concepto alude a una barrera invisible que obstaculiza a las mujeres para alcanzar la cima de los escalones jerárquicos, lo que limita el desarrollo de su carrera laboral y conlleva discriminación salarial y ocupacional, derivado de la división sexual del trabajo construida sobre prejuicios sociales y una cultura androcéntrica que incide en la discriminación de género (Meza, 2018).

Se trata de un entramado de obstáculos invisibles que impide a las mujeres calificadas alcanzar posiciones de poder en las organizaciones. En un inicio este concepto fue utilizado para analizar la carrera laboral de mujeres quienes, teniendo una trayectoria profesional y altos niveles de competencia, se topaban con obstáculos para avanzar en sus carreras. Lo que se asocia a una cultura patriarcal que deriva en discriminación de género hacia las mujeres en el ámbito laboral y les obstaculiza el acceso a cargos superiores (Camarena y Saavedra, 2018).

Existe suficiente investigación teórica y empírica que avala la persistencia del techo de cristal en el desempeño profesional de las mujeres, a pesar de los avances sociales en favor de la igualdad de oportunidades y acciones desarrolladas durante las últimas décadas. Una prueba de ello es la aparición del movimiento WIM (*Women In Management*), cuyos principales objetivos eran incrementar la representatividad de las mujeres en puestos de dirección (Helgesen, 1990, citado en Barberá et al., 2002).

En estudio realizado en México, se encontró que:

Las mujeres que conforman el Consejo de Administración en las Empresas que cotizan en la Bolsa Mexicana de Valores, sólo alcanzan el 4.56 %. Y que, en las 500 mejores empresas para trabajar en México, sólo un 3% estaban dirigidas por mujeres, asimismo entre las 50 mujeres más poderosas de México, sólo el 14% trabajan como ejecutivas en una empresa. Lo que pone en evidencia que a pesar de los avances sobre igualdad de género aún resulta difícil para las mujeres romper el techo de cristal (Camarena y Saavedra, 2018, p. 312).

El techo de cristal es reflejo de la segregación horizontal y vertical, así como de la discriminación que vive la mujer en el ámbito laboral. Esta metáfora se ha utilizado para identificar los obstáculos que impiden a las mujeres alcanzar cargos más altos de gestión, el

techo de cristal es reflejo de las desigualdades, muchas veces imperceptibles, pero que afectan significativamente el desarrollo de la carrera de las mujeres.

2.3.4 Pisos pegajosos.

La metáfora del suelo/piso pegajoso o *sticky floor* se relaciona, por efecto espejo, con el techo de cristal, se refiere a todas aquellas barreras sociales e institucionales que atrapan a la mujer en la base de un sistema piramidal y patriarcal como el actual. Entre las que destaca la temporalidad y la precariedad derivada de la ausencia de posibilidades de ascenso profesional y de medidas de conciliación efectiva (Cidrás y Camino, 2021).

La discriminación laboral, la desigualdad salarial, la segregación de puestos de trabajo, así como la doble presencia de las mujeres, delimitan de manera evidente el crecimiento de la mujer y propicia un estancamiento significativo para su desarrollo laboral. Por ello, se requieren políticas públicas y de participación del profesional de Trabajo Social, que incidan en la planeación y aplicación de planes y medidas para disminuir la discriminación laboral.

El trabajo del hogar es un suelo pegajoso que frena a las mujeres en su desenvolvimiento laboral y en su participación en el ámbito público, atrapándolas en el ámbito privado.

El 70.7% de las mujeres llamadas inactivas tienen como principal motivo de inactividad las obligaciones familiares, y también éste es el principal motivo de renuncias o distanciamientos laborales temporales, sobre todo, durante períodos de crianza de los hijos o cuidado de padres ancianos u otras obligaciones familiares que exijan su dedicación. En algunos estudios sobre participación femenina en áreas socio-productivas, la interrupción o abandono de las mujeres se debió principalmente por la enfermedad de algún miembro de la familia (Carosio, 2010, p. 11).

Las mujeres con mayor educación se han incorporado por mayor facilidad a la actividad económica remunerada mientras que ha descendido la permanencia de mujeres exclusivamente en labores de cuidado no remunerado. Pero las labores de cuidado son el principal factor limitante para la incorporación de las mujeres al trabajo remunerado, lo que constituye el piso pegajoso y son la causa de las historias laborales discontinuas (Carosio, 2012). La selección de las carreras profesionales feminizadas es otro factor que refleja la división social del trabajo e

implica una menor actividad en el cuidado no remunerado, siendo un factor que limita acceder a puestos remunerados.

Los pisos pegajosos y las superficies invisibles implican para las mujeres caminar con pies de plomo, es decir, avanzar lento en la carrera profesional, con interrupciones académicas para poder equilibrar las cargas familiares, laborales y afectivas. Se trata de caminar paso a paso y priorizar o liberar cargas familiares. En algunos casos, las mujeres inician procesos de negociación con la pareja y con la familia, que implica tensiones y acomodos parciales o temporales de las dinámicas laborales y familiares. Aunque en otros casos no se observó procesos de mediación ni de concertación o acuerdo, por lo que no se puede decir cómo se llevó a cabo la conciliación propiamente (Guzmán y Rocha, 2021).

Esta superficie invisible que delimita la vida laboral de la mujer la obliga a caminar con pies de plomo en su propia carrera, lo que implica se llegue más lento a puestos de mayor valor o incluso quizás no logren hacerlo.

En el reciente contexto de la pandemia se profundizó la división social del trabajo entre varones y mujeres al interior de los hogares con una precaria inserción laboral, lo que significó retrocesos importantes en su autonomía económica. El peso de la demanda del cuidado recayó en sus espaldas, la pandemia fue un verdadero desastre para la condición femenina. Con frecuencia las mujeres optaron por empleos de menor calidad debido a la falta de servicios de cuidados accesibles y de calidad para la familia, recurriendo a sus redes familiares y optando por puestos menos valorados.

Es evidente que el camino al empoderamiento no se salva de las profundas desigualdades, las que se acentúan en los hogares con menores ingresos o que cuentan con bajos niveles de educación formal. Por un lado, las mujeres en los llamados pisos pegajosos son más pobres y con menores niveles de instrucción, suelen estar fuera de los mercados laborales o en empleos precarios. Por otro lado, están las mujeres con educación e ingresos altos pero que chocan con los llamados techos de cristal, que limitan su crecimiento. En ambos extremos se ubican las mujeres en la llamada escalera rota, con educación secundaria e ingresos intermedios, pero sin posibilidades reales de dar saltos de empoderamiento o prevención de su deslizamiento hacia los pisos

pegajosos. Se enfrentan a desventajas sistemáticas en la consecución de ingresos propios y una efectiva inserción laboral (Ibarra, 2018, p.7).

Los pisos pegajosos afectan el desarrollo laboral de las mujeres, limitan su crecimiento y se enfrentan con mayores obstáculos que no les permiten crecer. Además, las mujeres que cuentan con niveles de estudios bajos evidentemente son las que presentan mayor discriminación dentro de las empresas, lo que limita su crecimiento al estar en los puestos más estancados.

2.3.5 Doble presencia y maternidad.

Esta condición afecta la salud de las mujeres y cómo se desarrollan profesionalmente, ya que las obligaciones domésticas impiden a las mujeres dedicarse a su puesto de trabajo, algo que los hombres pueden realizar al no tener el peso del trabajo doméstico sobre sus espaldas, es entonces como esto limita el acceso a puestos de dirección, el estatus laboral de las mujeres disminuye a medida que aumentan sus obligaciones sociales (Reina y Rodríguez, 2014). Actualmente a este término se le denomina doble presencia/ausencia para simbolizar el estar y no estar en ninguno de los dos lugares y las limitaciones de dicha situación.

En este contexto, la teoría feminista devela la nula valoración del trabajo desarrollado en el ámbito doméstico, pasando por alto que esta actividad es fundamental para la vida. Al respecto, el trabajo del hogar ha sido transformado en un atributo natural de la psique y la personalidad femeninas. Tal naturalización del trabajo doméstico como aquel trabajo que solamente debe ser desempeñado por las mujeres tiene mucho que ver con la separación de la esfera pública y privada, pero también con la lógica del capital. Entonces, es urgente replantear los debates en torno a la economía y el bienestar social de las personas desde la perspectiva de género.

Doble presencia es el nombre propuesto por la socióloga italiana Laura Balbo a finales de la década de los 70, para representar la situación que caracteriza la vida de la mayoría de las mujeres en las actuales sociedades industrializadas. Este nombre evidencia la vida cotidiana de aquellas mujeres que deben afrontar la actividad laboral y el trabajo doméstico-familiar como único panorama viable e ineludible (Ruiz et al., 2017).

El trabajo doméstico se define según Vega (2007), como el conjunto de actividades que se realizan en la esfera doméstica y que están destinadas a la satisfacción de necesidades de primer orden de los miembros de la unidad doméstica. Lo que le asigna el carácter de obligatorio y gratuito y que tiene como función central el asegurar la satisfacción y el mantenimiento de la fuerza de trabajo y, la calidad de vida de los integrantes de la unidad doméstica.

En la actualidad, el género femenino es quien continúan responsabilizándose de gran parte del trabajo doméstico-familiar. La Doble presencia significa que, durante el tiempo de trabajo remunerado, la persona debe gestionar sus responsabilidades domésticas y, durante el tiempo privado, debe organizar o gestionar de alguna forma sus responsabilidades profesionales. (Ruiz et al., 2017, p. 35).

Lo que afecta directamente su salud viviendo estrés, ansiedad, depresión y problemas osteomusculares.

Desde el ámbito económico, el término cuidado implica concentrarse en aquellos aspectos que generan o contribuyen a generar valor económico. Lo que particularmente interesa a la economía del cuidado es la relación que existe entre la manera en que las sociedades organizan el cuidado de sus miembros y el funcionamiento del sistema económico (Rodríguez, 2007).

Se iguala la noción de *cuidado* a la de *trabajo no remunerado* realizado en el ámbito del hogar. Esta es la concepción de *economía del cuidado* que mayor difusión ha tenido en los trabajos de la economía feminista y que está asociada a la noción de reproducción social, entendida como reproducción de la fuerza de trabajo. Desde este punto de vista, la economía del cuidado refiere al espacio donde la fuerza de trabajo es reproducida y mantenida, incluyendo todas aquellas actividades que involucran la atención de los miembros del hogar, la crianza de los niños, las tareas de cocina y limpieza, el mantenimiento general del hogar y el cuidado de los enfermos o discapacitados (Rodríguez, 2007).

2.5 Trayectoria laboral de las mujeres.

En este apartado, se define la conceptualización y las principales características de las trayectorias laborales de las mujeres. De acuerdo con Lautaro y Ferrari (2018), la trayectoria laboral puede ser definida como las distintas etapas por las que pasa un individuo al finalizar su

formación o al insertarse en el circuito laboral. Sin embargo, esta conceptualización requiere de otras variables para una comprensión más acabada. El contexto socio-histórico, es un factor que incide sobre las trayectorias puesto que la inserción al mercado laboral no depende solo de la formación del trabajador, sino también de la oferta del circuito laboral. A su vez, otra dificultad para estudiar las trayectorias laborales es su evaluación, operacionalización y tipificación.

Es importante señalar que las trayectorias laborales de hombres y mujeres están determinadas por el uso del tiempo. De acuerdo con Bustos (2017), las investigaciones sobre el uso del tiempo de los hombres y las mujeres muestran que éstos invierten mayor tiempo en el trabajo no remunerado que en el remunerado. Las principales funciones del trabajo doméstico abarcan la provisión y mantenimiento de la vivienda (planificar la comida, adquirir los ingredientes, prepararla, servirla, limpiar los platos) cuidar el vestidor (lavar, planchar, coser, comprar), proporcionar cuidados a los niños, ancianos, enfermos y a otros miembros de la familia.

Undurraga y López (2020) explican que el estudio de las trayectorias laborales ayuda a comprender el mundo del trabajo y sus dinámicas, pues aborda las relaciones entre cambios socioeconómicos y culturales, así como las transformaciones de las subjetividades personales y sociales. Las representaciones sociales y los significados que los sujetos y colectividades le atribuyen al trabajo son centrales en la configuración de dichas trayectorias.

La trayectoria laboral estaría caracterizada por “un modo estandarizado en que las personas deben organizar diacrónica, secuencial y biográficamente sus acciones en el mercado laboral” (Cárdenas et al., 2014, como se cita en Undurraga y López, 2020, p. 4). Es decir, la participación laboral, las razones para ingresar o no al mercado laboral, su desarrollo, permanencia, movilidad y la finalización de la misma, se encontrarían socialmente delimitadas, siendo la educación formal un paso previo para el despliegue de la trayectoria laboral. Sin embargo, existen tensiones y desajustes entre la preparación formal de los jóvenes y el acceso a empleos de calidad. En el caso de las mujeres, las tensiones entre distintas esferas suelen cruzar toda la trayectoria vital y laboral.

Según Martínez et al. (2011), el estudio de las trayectorias laborales consiste en registrar y analizar las posiciones sucesivas que las personas van ocupando en las relaciones de trabajo durante su vida, o más frecuentemente, durante un período determinado de ésta. Prácticamente

la totalidad de estudios que analizan las trayectorias laborales desde una perspectiva de género coinciden en señalar las diferencias existentes en la evolución de las carreras profesionales de mujeres y hombres; y no sólo coincidiendo con los períodos o tramos de edad correspondientes con la maternidad de las mujeres, si no que se verifican diferencias en aspectos como el momento de la primera inserción, el número de años laborales y el número de períodos de desempleo.

Sin embargo, en la mayor parte de la investigación existente, coincide en señalar que mientras la trayectoria laboral de los varones es lineal y ascendente, en el caso de las mujeres se caracteriza por una serie de hitos que marcan sus carreras y que van a dar forma a una cordillera, siendo este ciclo laboral discontinuo a consecuencia directa de las dificultades para compatibilizar el trabajo de cuidado de “los/as otros/as” (menores, personas dependientes, etc.) con el trabajo remunerado. Lo que desemboca en el abandono temporal del trabajo o períodos de “inactividad forzosa” que dificulta las posibilidades de desarrollo profesional de las mujeres. Esta situación tiende a reducirse entre generaciones.

Desde un análisis del género, Longo (2009) cita un aporte importante desde la hipótesis planteada Laís Abramo, en la que se indica la persistencia de un imaginario social y de la cultura empresarial, de que la mujer es una fuerza de trabajo secundaria con respecto de los varones. Dicha imagen femenina es naturalizada y tiene consecuencias sobre las trayectorias laborales de las mujeres, restringiendo sus posibilidades de hacer carrera y lograr reconocimiento de su trabajo, desvalorizándolo social y económicamente. Además, es evidente que la participación laboral de la mujer y sus trayectorias se ve mediadas por su rol de madre.

En cuanto a trayectorias profesionales, Valladares (2021) identifica el impacto del techo de cristal en la vida profesional de las mujeres, al condicionar las decisiones y las transiciones de la vida de las mujeres en el ámbito laboral.

Las transiciones son predecibles y ocurren como consecuencia de la edad y a diferentes períodos de desarrollo de las personas a lo largo de su trayectoria laboral. Una carrera profesional se pueden catalogar en cuatro etapas diferentes: exploración, establecimiento, mantenimiento y desconexión; cada etapa está asociada su transición correspondiente (p. 5).

A su vez, menciona que el individuo tiene etapas dentro del mundo laboral. La primera etapa es la de la adquisición del empleo. La segunda es de transición, es decir, que es ascendente dentro o entre organizaciones, y se alcanza la etapa de mantenimiento, que implica aprendizaje y actualización de habilidades, en esta etapa, el individuo puede experimentar otra transición ascendente o estabilizarse. Finalmente, se produce la última transición y se llega a la etapa de desconexión, en la que el individuo se retira del mundo laboral (Valladares, 2021).

Por otra parte, en cuanto a la movilidad se identifican tres explicaciones o formas de experiencia en el mercado de trabajo que no son excluyentes, aunque las dos últimas tienden a prevalecer entre las trabajadoras con trayectorias continuas en la industria:

- a) La movilidad reproductiva, que se explica por necesidades de índole familiar.
- b) La movilidad de mercado, que proviene del conocimiento práctico, de la experimentación adquirida por las trabajadoras en el mercado de trabajo y que se manifiesta en un discurso “estratégico” sobre sus habilidades para moverse entre un empleo y otro dentro de la industria, o para crear un negocio propio buscando la mejoría de sus condiciones de trabajo; y
- c) la movilidad como logro personal, que resulta de su percepción de ser autónomas en las decisiones que tienen que ver con su trabajo y su familia, pero también de sentirse dueñas de su destino individual como mujeres. El ejemplo más acabado de esta forma de movilidad lo encontramos en las mujeres que lograron establecer su propio taller de costura. (Guadarrama , 2009, p.102)

Verd y López (2012) mencionan la existencia de cinco tipos principales de trayectoria, dos con carácter estable como trayectoria lineal y profesional y, tres marcadas por la temporalidad, la discontinuidad en la contratación y la presencia del desempleo como inactividad (trayectorias de discontinuidad femenina, precariedad y temporalidad crónica). Mediante un análisis descriptivo determinan que las trayectorias inestables existen en personas de todas las franjas de edad, pero las de precariedad y temporalidad crónica se encuentran en edades jóvenes en su mayoritarias. No obstante, la presencia significativa de personas mayores de cuarenta años en trayectorias discontinuas parece indicar un proceso de prolongación de la inestabilidad a lo largo de toda la trayectoria laboral.

Los estudios de las trayectorias proporcionan acceso a las percepciones, decisiones y estrategias que las personas ponen en juego frente a diferentes contextos. Y, de esta manera, permiten atender la mutua relación e interdependencia entre los aspectos objetivos (condicionantes de género, características y composición del mercado de trabajo) y los aspectos subjetivos (percepciones, decisiones, acciones de los agentes) presentes en las trayectorias. Para el examen de las trayectorias se entiende que la sociedad estructura, orienta, limita las ideas y los caminos de las mujeres, pero al mismo tiempo, éstas tienen su grado de libertad y de decisión para elegir diferentes rumbos (Alonso, 2019).

En cuanto a las narrativas y las trayectorias laborales, según Soto (2011), estas han desarrollado en el contexto de la empresa, se caracterizan por el interés fundamental y permanente de los sujetos por la proyección, término que agrupa a una serie de otros conceptos relacionados a ascender y desarrollarse, que aluden finalmente a avanzar en puestos de importancia creciente y de mejores niveles de renta. El interés por la proyección toma formas diferentes en función de dos polos, uno centrado en la estabilidad y otro en la movilidad, el segundo de los cuales tendería a imponerse progresivamente.

El polo de la estabilidad se refiere a la expectativa de desarrollar carrera en una empresa única, apostando a proyecciones en el largo plazo, lo que justificaría la postergación de expectativas de recompensas más inmediatas. Los sujetos confían en que la organización sabrá identificar y recompensar el buen desempeño en el largo plazo, a través de ofertas significativas de promoción, lo que les lleva a centrarse en su desempeño de corto plazo que mezcla el deseo de demostrar méritos y cuidar el empleo.

En tanto Román (2019), menciona que las trayectorias de las personas en el contexto laboral se ven influidas por diferentes aspectos. El contexto social, cultural e institucional y el tiempo histórico, en el que una persona nace y desarrolla su vida define en gran medida el marco de oportunidades o constreñimiento en el que una persona puede tomar sus decisiones, va definiendo las ventajas o desventajas que una persona va acumulando a lo largo de su trayectoria.

Además, el sexo es un factor relevante, ya que las relaciones personales se constuyen en diferentes esferas de nuestras vidas pero estas relaciones están estrechamente ligadas a ciertos roles que adquirimos en razón del sexo: las trayectorias laborales de las mujeres tienden a tener

mayores discontinuidades que las de los hombres, en razón de la construcción de una familia y de la adquisición de roles diferenciados.

Para Colín (2010), las discriminaciones encubiertas se producen a lo largo de la trayectoria laboral, junto a la incompatibilidad de la vida profesional y las responsabilidades familiares, lo que explica el poco acceso de las mujeres a puestos de dirección y la falta de disponibilidad de muchas mujeres de asumir tareas que exijan mayor disposición de tiempo o de viajes, como se esperaría ocurriera en los puestos de mayor responsabilidad e influencia.

Para Torns et al. (2011), en las trayectorias laborales de hegemonía masculina, se observa que el género emerge como una de las variables explicativas de las diferencias entre los distintos proyectos de vida. En efecto, la vida laboral se percibe distinta según género: la vida laboral femenina no se concibe sin la vida familiar, mientras que la vida laboral masculina tiene entidad propia y no se relaciona de manera específica con la vida familiar.

En cuanto a la trayectoria laboral femenina esta relacionada con una doble presencia, se observa cómo el empleo es una pieza más del proyecto de vida sujeto a la división sexual del trabajo. A diferencia de los hombres, el trabajo productivo está vinculado al trabajo doméstico en el caso de las mujeres y, especialmente, al de cuidados (criaturas y ancianos dependientes). Se confirma la importancia de las cargas rígidas en las trayectorias laborales femeninas tal y como aparecía en investigaciones anteriores.

Es necesario analizar que las mujeres son las más afectadas debido a que a éstas se les asigna a trabajos de menor duración y con una alta variabilidad de horarios entrada y salida, derivado de esto, ellas equilibran la conciliación entre la vida familiar y la vida profesional.

2.6 Trabajo Social y género una postura de derechos humanos e inclusión.

Es necesario abordar la pertinencia del Trabajo Social en la promoción y salvaguarda de los derechos humanos, inclusión y protección de los sujetos sociales en sociedad, y a través de la profesión llevar la correcta aplicación de estos.

Los derechos humanos y la justicia social son los principios calificados como elementos fundamentales en el Trabajo Social, tanto en la definición de la disciplina que aporta la Federación Internacional de Trabajadores Sociales, como en el código ético de internacional de Escuelas de Trabajo Social; incluso se ha considerado que los derechos humanos y el Trabajo

Social son aliados naturales. Esta estrecha relación también ha sido validada por Naciones Unidas, que reconoce la importancia del Trabajo Social en la protección y promoción de los derechos humanos (Cubillos, 2017).

Por tal, la intervención profesional de Trabajo Social, en cuanto a cuestiones de género busca con ello equilibrar los derechos de las mujeres en cualquier ámbito de su vida, a través también de la protección de los derechos humanos.

Alcázar (2014), hace un análisis del Trabajo Social desde una perspectiva de género se ha hecho teniendo en cuenta quiénes son sus agentes, al centrarse en la feminización de la profesión y las consecuencias que ha podido tener para este proceso de cambio. Además, recupera lo que la Asociación Nacional de Trabajadores Sociales Estadounidense plantea como práctica feminista de Trabajo Social, a partir de los siguientes principios:

- La práctica, normalmente se basa en un acercamiento general, con asesoramiento e intervenciones que incluyen también actuaciones individualizadas.
- La práctica normalmente implica concienciación y el uso de técnicas educativas y a través de ellas les brinda herramientas a los y las clientes.
- Los y las trabajadoras sociales intentan “despatologizar” la práctica desterrando etiquetas y centrándose en las fortalezas de los y las clientes.
- La diversidad y la singularidad son respetadas, admiradas e impulsadas.
- Los y las trabajadoras sociales buscan desmitificar el proceso de ayuda proporcionando información y apoyo. Se asume que el cliente es una persona responsable que, con la ayuda adecuada, puede hacer cambios positivos en su vida.
- La relación entre los y las trabajadoras sociales y el cliente se caracteriza por la colaboración y la igualdad. (Bricker-Jenkins y Hooyman, 1986, Black, 2003, citados en Campos, 2014, p.31).

La participación del Trabajo Social ayuda con el acercamiento general y asesoramiento dentro de su intervención, a través de técnicas educativas, y el proporcionar herramientas a sus clientes, además se olvida de etiquetas en los mismos, buscan apoyar directamente a sus clientes es una persona adecuada que puede lograr cambios positivos en su vida.

Por otra parte, en lo que respecta al papel del trabajador social y su figura dentro de las empresas. La figura del trabajador social su espacio de actuación se dirige tanto a la atención

directa a los trabajadores como hacia el asesoramiento en el área de recursos humanos, con el objetivo general de dar apoyo al desarrollo del trabajador para su mayor eficacia y su bienestar ocupacional.

La definición elaborada por el Grupo de Trabajadores Sociales de Empresa del Colegio Profesional de Trabajo Social de Madrid, presentada y ampliada en el I Congreso Nacional de Trabajo Social y Responsabilidad Social Empresarial permite aclarar sus objetivos y funciones: Favorecer el bienestar de los trabajadores mediante la mejora de los aspectos laborales, sociales, sanitarios, personales y familiares, a través de las gestiones internas y externas oportunas para conseguir el equilibrio de los intereses de la empresa, para un dar un mejor servicio a la empresa y a la sociedad (Diez y Civera, 2013).

Se reconoce la participación de la profesión de Trabajo Social para lograr una estabilidad en el área empresarial, y con ello buscar la erradicación de las desigualdades de género dentro de las empresas, así como salvaguardar el papel de hombres y mujeres dentro del campo laboral. De lo expuesto se deriva, según Goren et al. (2018), que la intervección del Trabajo Social debe de adoptar una perspectiva feminista ya que esto permitirá indagar en los sentidos que asumen las formulaciones de la política pública y las prácticas profesionales, prestando particular atención a los supuestos de sexo- género sobre los que se asientan, e intentado evitar la reproducción de prácticas patriarcales. Por ello, es necesario habilitar la interrogación acerca de la presencia o ausencia de una perspectiva analítica de género, cuáles son las consideraciones de género implícitas o explícitas, cómo se piensa el sujeto de intervención en el contexto en el que este mismo se encuentra.

2.6.1 Intervención profesional del Trabajo Social para la erradicación de la discriminación laboral.

En el ámbito laboral, la intervención del Trabajo Social en lo que respecta a la discriminación laboral, es pertinente la intervención del profesional y cómo es que este puede aportar cambios significativos dentro de las empresas y empleados.

Las y los profesionales de Trabajo Social se caracterizan por ser agentes sociales que educan, orientan, a fin de que las personas sean los propios protagonistas de su accionar, para lo cual centran sus actividades en la revitalización y animación de un contexto social, poniendo

en marcha todos los recursos existentes que busquen la detección de capacidades y habilidades que les permitan lograr cambios.

Por lo que, la intervención social puede facilitar no solo una mejora sobre la percepción que las mujeres tienen de sí mismas, sino también en su posición social y la distribución del poder con el objetivo de alcanzar la equidad entre los sexos. Entonces el Trabajador Social es promotor de las transformaciones sociales y al existir aun la desigualdad, discriminación a causa de los estereotipos que se han venido construyendo, se ve la necesidad de trabajar con la población para que se tome conciencia del trato desigualdad o injusto que se ejerce en una persona por el hecho de ser de determinado género (Aveiga, et al. 2019).

Dentro de la intervención social es necesario una perspectiva de género que implica una toma de postura a favor de la igualdad de género en las diversas intervenciones, programas, proyectos y actividades que se desempeñan a favor de determinados colectivos que se encuentran en especiales dificultades (Palma y Rodríguez, 2018).

Además, Pastor y Sánchez (2014) refieren que, en cuanto a la intervención social, la profesión debe contar con la perspectiva de género, para así detectar las desigualdades entre mujeres y hombres y emprender acciones para superarlas: evidenciar las relaciones de desigualdad; facilitar la participación y el proceso de toma de decisiones sin discriminación; contribuir a la resolución de los problemas con el reparto de responsabilidades en las familias, elaborar proyectos que tengan en cuenta las circunstancias y puntos de partida por razón de género; establecer indicadores de género en la planificación social y/o valorar las capacidades reales de mujeres y hombres para realizar una intervención sin condicionamientos ni estereotipos de género.

El Trabajo Social a su vez es feminista dentro del modelo de intervención crítico-radical, que sostiene que no son las circunstancias personales y sociales a las que se enfrentan las personas las responsables de su situación de desigualdad social, sino que esta realidad estaría determinada por la propia opresión de las estructuras sociales. En este sentido, el Trabajo Social Feminista se define como una forma de Trabajo Social práctico que tiene la desigualdad de género y la eliminación de la misma como punto de partida para trabajar con mujeres, buscando promover el bienestar de la mujer tal y como lo definan las propias mujeres (Castaño, 2016).

2.6.2 Trabajo Social empresarial como campo de actuación profesional para erradicar la discriminación laboral por género.

El Trabajo Social, en una empresa, interviene en los diversos hechos que se van construyendo en la estructura empresarial en general y en las situaciones de trabajo en particular, apuntando a que los objetivos de producción den oportunidades de promoción y desarrollo de las personas y de la sociedad. Esa intervención se inserta en las relaciones humanas que se dan entre los sectores constituyentes de la misma.

Por otra parte, desde la perspectiva de la autora Chávez (2006), la interrelación entre género y Trabajo Social conlleva a un conocimiento integral de las condiciones de vida entre hombres y mujeres desde la perspectiva de entender la equidad como un factor determinante en las relaciones sociales. Es necesario también, que el ejercicio de la profesión de Trabajo Social reconstruya, con los sujetos sociales, las construcciones culturales y sociales de lo masculino y femenino, para reconstruir las actuaciones de hombres y mujeres en la búsqueda de una participación social, familiar e individual más igualitaria, equitativa, libre, que contribuya a la construcción de una sociedad que valore ampliamente a la mujer y al hombre.

Por lo tanto, la disciplina de Trabajo Social requiere de la perspectiva de género como una categoría de análisis y metodológica, que permita incorporar en su ejercicio profesional el análisis e interpretación de las conductas que derivan de esa construcción social, para interpretar los problemas sociales desde dicha perspectiva y analizar las relaciones entre hombres y mujeres.

Es relevante que se tenga claridad en la construcción social del género en las familias, grupos y comunidades y en las políticas públicas promovidas desde los gobiernos nacionales en materia de género y su aceptación de los instrumentos internacionales que obligan a la implementación de acciones a favor de las mujeres.

En ese sentido la intervención social del profesional de Trabajo Social define dos ejes: 1) El diseño de proyectos sociales y programas institucionales en el ámbito de las políticas públicas con perspectiva de género; y 2) La promoción de políticas públicas que favorezcan el desarrollo pleno de hombres y mujeres desde la equidad de género.

Al respecto Chávez (2006), argumenta que la profesión, a través de las políticas públicas, tiene la tarea de buscar la equidad entre hombres y mujeres para erradicar la discriminación laboral en espacios de trabajo y empresas.

De este modo, el Trabajo Social puede analizar la discriminación laboral por género que viven las mujeres y sus efectos, tanto en las trayectorias laborales, como el desarrollo laboral pleno. Y tener bases teóricas y metodológicas para la construcción del empoderamiento y la autonomía de las mismas, trasladando sus beneficios a todos los aspectos de sus vidas.

CAPÍTULO III

EL PROCESO METODOLÓGICO

El proceso metodológico con el cual se llevó a cabo la investigación se presenta dentro de este capítulo. La investigación fue realizada dentro de una industria congeladora de frutas y verduras en Sinaloa, la cual se encuentra por la carretera que se dirige a la sindicatura de Costa Rica, Culiacán, Sinaloa. El nombre de esta no será revelado debido a los códigos de ética de investigación. Se trabajó directamente con las mujeres que laboran dentro de esta industria. A través de muestreo intencional por bola de nieve, en las instalaciones o en el propio domicilio de las mismas. En una primera fase se aplicó una ficha sociodemográfica a 25 mujeres. La cual permitió seleccionar a 12 mujeres que cumplirían con la segunda fase del estudio, esta consistió en una entrevista episódica. Esto con los criterios de la investigación y características importantes sobre la discriminación y trayectoria laboral. El estudio fue realizado del 02 de mayo al 30 septiembre del 2022.

3.1 Enfoque Cualitativo

Conocer a fondo los principales rasgos de discriminación laboral por género a través de las trayectorias laborales de las mujeres de la industria alimenticia, requiere de profundizar en las situaciones que enfrentan las mujeres en el mundo del trabajo. Esta investigación se llevó a cabo mediante un enfoque cualitativo, según Flick (2015), este tipo de investigación busca explicar los fenómenos sociales “desde el interior” de maneras diferentes:

- Analizando las experiencias de los individuos o de los grupos, las cuales pueden relacionarse con las historias de vida biográficas o con prácticas cotidianas o profesionales; analizando el conocimiento cotidiano, informes e historias.
- Analizando las interacciones y comunicaciones mientras se producen.
- Analizando documentos (textos, imágenes, películas o música), similares a las experiencias e interacciones de los sujetos.
- Una parte fundamental de la investigación cualitativa, desde las notas de campo las transcripciones hasta las descripciones e interpretaciones, hasta llegar a la etapa final

donde se presentan los hallazgos y de la investigación entera, se basa en el texto y la escritura.

Es pertinente mencionar que la metodología cualitativa se utiliza para conocer las experiencias de los individuos y en el contexto en el que están inmersos. Por tal, la pertinencia de la metodología cualitativa como enfoque de la investigación.

De acuerdo con Ruiz (2015), la metodología cualitativa implica un estilo de investigación social en el que se da una insistencia especial en la recogida de datos y observaciones lentas, prolongadas y sistemáticas a base de notas, tablas para evaluación o grabaciones. No es una actividad unidimensional y lineal, el análisis cualitativo opera dos dimensiones y de forma circular. No observan y graban los datos, sino que se entabla un diálogo permanente entre el observador y lo observado, entre inducción (datos) y deducción (supuestos), y se lleva a cabo una reflexión analítica permanente entre lo que se capta del exterior y lo que se busca cuando se vuelve de nuevo al campo de trabajo.

Por otra parte, Vasilachis (2006) menciona que se recurre a la investigación cualitativa cuando se sabe poco acerca de un tema, cuando el contexto de investigación es comprendido de manera deficiente, cuando los límites del campo de acción están mal definidos, cuando el fenómeno no es cuantificable, cuando la naturaleza del problema no está clara o cuando el investigador supone que la situación ha sido concebida de manera restrictiva y el tema requiere ser reexaminado. Los resultados de la investigación cualitativa inspiran y guían a la práctica, dictan intervenciones y producen políticas sociales. Los métodos cualitativos pueden ser empleados confiable y válidamente para evaluar, para documentar mecanismos de cambio microanalíticamente y para registrar transformaciones estructurales en la sociedad.

Tabla 2.*Características de los Estudios Cualitativos según Sake.*

HOLÍSTICO	EMPÍRICO	INTERPRETATIVO	EMPÁTICO
-Contextualizado. -Orientado al caso entendiendo el caso como un sistema limitado. -Resistente al reduccionismo y al elementalismo. -Relativamente no compartativo, lo que pretrende básicamente es la comprensión más que las diferencias con otros.	-Orientada al campo. -Énfasis en lo observable, incluyendo las observaciones de los informantes. -Se afana por ser naturalista, no intervencionista -Preferencia por las descripciones en el lenguaje natural.	al -Los investigadores se basan más en la intuición. -Los observadores ponen la atención en el reconocimiento de los sucesos más relevantes. -Se entiende que el investigador está sujeto a la interacción.	-Atiende a los actores intencionalmente. -Busca el marco de referencia de los actores. -Aunque planificando el diseño emergente, sensible. -Sus temas son empiricos, focalizados progresivamente. -Sus informes aportan una experiencia.

Elaboración con base en Sake (1995, p.47)

Por lo tanto, la investigación cualitativa, busca conocer al sujeto estudiado, desde el contexto del mismo con métodos y técnicas, con las que se representa el problema de manera descriptiva, por tal es necesaria para esta investigación debido a que a través de ella se describiran los principales características de discriminación laboral por género y la trayectoria laboral de las mujeres que laboran en una industria congeladora de y verduras en Sinaloa.

3.2 Método Historias de Vida.

Este método es uno de los principales entre los abordajes cualitativos de la investigación social, ya que a partir de este se describen, analizan e interpretan los hechos de la vida de una persona o un grupo en su singularidad, pero en un contexto sociocultural.

Las historias de vida forman parte del campo de la investigación cualitativa, cuyo paradigma fenomenológico, sostiene que la realidad es construida socialmente mediante definiciones individuales o colectivas de una determinada situación. Se interesa por el entendimiento del fenómeno social y desde la visión del actor. De ahí que los datos obtenidos mediante esta metodología cualitativa permitan ricas descripciones verbales sobre los asuntos estudiados. Además, toma en consideración el significado afectivo que tienen las cosas, situaciones, experiencias y relaciones que afectan a las personas. En tal sentido, los estudios cualitativos siguen unas pautas de investigación flexibles y holísticas sobre las personas, escenarios o grupos, objeto de estudio, quienes, más que verse reducidos a variables, son estudiados como un todo, cuya riqueza y complejidad constituyen la esencia de lo que se investiga (Chárriez, 2012).

En este caso, se trata de las obreras de la industria alimentaria, que a través de su propia voz señalan cómo se viven la discriminación en el ámbito laboral a lo largo de su trayectoria laboral. Las principales categorías por estudiar son la discriminación laboral por género y la trayectoria laboral.

Al respecto, Mallimaci y Giménez (2006), proponen que la historia de vida permite conocer y sumergirse en la existencia de otra persona, lo que exige tiempo y disposición por parte del investigador. Además de una constante revisión de los temas, la ida y vuelta permanente entre el material obtenido y el diseño de la investigación, lo que permite enriquecer el resultado de la investigación. Este método lleva a una reflexión de lo social a partir de un relato personal, se sustenta en la subjetividad y en la experiencia del individuo, no por ser una persona en especial, sino por representar a la sociedad que se estudia.

Tabla 3.*Recopilación de las etapas de las historias de vida.*

Realización de la historia de vida: etapas	
Autor	Etapas en la elaboración de cada historia de vida.
<u>Plummer</u> (1983): Cinco procesos	<ul style="list-style-type: none"> • Preparación • Obtención de los datos. • Conservación de los datos. • Análisis de los datos. • Presentación de los mismos.
<u>Bertaux</u> (1997) Cinco momentos	<ul style="list-style-type: none"> • Apertura del terreno. • Obtención de la o las entrevistas. • Preparación de la o las entrevistas. • Realización de la o las entrevistas. • Análisis (que abre a su vez otra serie de procesos y decisiones).
<u>Atkinson</u> (1998) tres momentos	<ul style="list-style-type: none"> • Planeando la entrevista. • Haciendo la entrevista. • Interpretando la entrevista.
<u>Miller</u> (2000): tres etapas	<ul style="list-style-type: none"> • Negociando con los entrevistados (que incluye el muestreo, el hallazgo de los casos, el arreglo de las entrevistas, y el establecimiento del contacto con el sujeto). • Entrevistando. • Analizando el material recolectado.

Elaboración con base en Mallimaci y Giménez (2006).

La Tabla 3, muestra los principales aspectos del método historia de vida, en cuanto a las etapas y a la realización del mismo. Es necesario precisar que la propuesta del proceso que se realizó para esta investigación fue la de Plummer (1983), debido a las características mencionando los cinco procesos en orden, en un primer momento, se organizó la preparación del campo, la obtención de datos a través de una encuesta a mujeres de la industria alimenticia (ficha sociodemográfica) y, la conservación de los datos para su análisis sobre las mujeres y sus trayectorias laborales. Este método permitió dar voz de las sujetas de estudio, entender cómo éstas perciben la experiencia de la discriminación a lo largo de su trayectoria laboral y qué elementos permiten estos comportamientos.

El diseño narrativo implica analizar diversas cuestiones: la historia de vida, el pasaje o acontecimiento, el ambiente (tiempo o lugar) en el que vive o vivió la persona o grupo, los hechos que acontecieron, las interacciones de los sujetos, la secuencia de los eventos

y sus resultados. En este proceso el investigador reconstruye la historia de la persona o la cadena de sucesos, de manera cronológica: de los primeros hechos a los últimos, posteriormente los narra bajo su óptica y, describe sobre la evidencia disponible. Lo que permite identificar las categorías emergentes en los datos narrativos (que provienen de las historias contadas por los participantes, los documentos, materiales y la propia narración del investigador). (Salgado, 2007, p.73)

En método de investigación se basa en el estudio de la propia voz de las mujeres ocupadas en una industria alimentaria mediante una entrevista episódica. La cual se enfocó en el episodio de interés de la investigación, es decir solo se buscó conocer aspectos laborales y de su trayectoria dentro de la industria. A través de ella se obtuvieron historias de vida, relacionadas con la discriminación laboral por género y su afectación en las trayectorias laborales.

3.3 Diseño del estudio Narrativo.

El diseño del estudio se apoyó en la investigación narrativa debido a las características de esta en el campo de las investigaciones cualitativas. Este diseño se complementó con el método de las trayectorias de vida y laborales. La investigación narrativa se caracteriza por obtener la información de los sujetos estudiados a través de entrevistas semi estructuradas o entrevistas episódicas.

De acuerdo con Arias y Alvarado (2015), la metodología de la investigación narrativa se inscribe en el diálogo, en las narrativas que representan las realidades vividas, pues es a partir de la conversación que la realidad se convierte en texto, construyendo así entre los participantes y el investigador los datos que serán analizados en el proceso.

Esto se logró a través del cuestionario semiestructurado el cual permitió tener un acercamiento previo con las mujeres participantes.

Para Sparkes y Devís (2007), la investigación narrativa ha ido adquiriendo cada día mayor relevancia en las ciencias sociales y humanas. Es necesario recalcar, que la investigación narrativa es el estudio de las formas en que los seres humanos experimentamos el mundo. Desde el punto de vista metodológico, la investigación narrativa es un proceso de recogida de información a través de los relatos que cuentan las personas sobre sus vidas y las vidas de otros.

Las fuentes de recogida de dichos relatos son las entrevistas, las cartas, las autobiografías y las historias orales.

El diseño de la investigación se conformó de dos etapas: la preliminar de exploración y entrada al campo, que permitió la caracterización de las participantes en la investigación y al mismo tiempo determinó a las sujetas de estudio. Posteriormente, se llevó a cabo la etapa principal de abordaje para recuperar las historias de vida respecto a la trayectoria laboral de las mujeres participantes.

3.4 Fase preliminar del estudio. Caracterización y determinación de la muestra.

Para la presente investigación se realizó una búsqueda previa de datos estadísticos provenientes del Directorio Estadístico de Unidades Económicas (DENUE) del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI, 2022), que permitió identificar a las empresas del ramo alimentario de Culiacán, Sinaloa. Para ello se tomó en cuenta su tamaño - grande y medianas- según el número de empleados, se identificaron 16 unidades económicas:

- Congeladora Ceuta
- Corporativo Fopa
- Fruvemex Mexicali
- Harinera de Sinaloa SA de CV
- Bachoco
- Industrias Guacamaya
- Molinos Azteca
- Pastelerías Panamá de Culiacán
- Productos industrializados del Noroeste
- Industrias de Maíz
- Trigo Blancas
- Fapsa y asociados
- Ingenio Eldorado SA de CV
- Productos Chata
- Productos Rich
- Su Karne

Estas empresas no permitieron realizar el estudio en sus plantas debido al control sanitario que implicó la pandemia del COVID y por políticas laborales de las empresas. Aún con los contratiempos mencionados, se logró tener acercamiento con el personal de una industria congeladora de frutas y verduras en Sinaloa. Esta empresa no permitió el acceso a sus instalaciones pero por sugerencia del personal de administración y recursos humanos se tuvo acercamiento a las empleadas fuera de la planta, lo que permitió identificar obreras que fueron informantes clave para esta investigación.

Por lo que se procedió a un muestro intencional mediante bola de nieve, logrando el acercamiento a 25 mujeres ocupadas en la industria alimentaria, conformando una base de datos con las características de la población de estudio por la cual se determinaron los criterios de inclusión para la muestra cualitativa.

3.4.1 Determinación de la muestra.

Para este estudio se determinó un muestreo intencional debido a las circunstancias de abordaje al campo de estudio mencionadas. De acuerdo con Hernández y Carpio (2009), el muestreo intencional se caracteriza por buscar con mucha dedicación muestras representativas cualitativamente, mediante la inclusión de grupos aparentemente típicos. Es decir, que estos cumplan las características de interés del investigador, además de seleccionar intencionalmente a los individuos de la población a los que generalmente se tiene fácil o nulo acceso, a través de convocatorias abiertas en las que las personas acuden de manera voluntaria para participar en el estudio, hasta alcanzar el número necesario para una muestra.

Fue necesaria recurrir a la estrategia de bola de nieve debido a la dificultad de acceso al grupo de estudio, y se basa en encontrar a un individuo de la población de interés para iniciar una red de relaciones y referencias en forma sucesiva hasta obtener la muestra determinada para el diseño metodológico.

De acuerdo con Baltar y Gorjup (2012), este tipo de muestreo por bola de nieve se define como una técnica para encontrar al sujeto de investigación. En la misma, un sujeto le da al investigador el nombre de otro, que a su vez proporciona el nombre de un tercero, y así sucesivamente. Este método suele asociarse a investigaciones exploratorias, cualitativas y

descriptivas, sobre todo, en los estudios en los que los encuestados son pocos en número o se necesita un elevado nivel de confianza para desarrollarlas.

3.4.2 Técnica e instrumento para la caracterización de la población de estudio.

La técnica de recogida de datos para esta primera etapa fue la encuesta, se realizó cara a cara entre las participantes y la investigadora. Según Casas et al. (2003) la encuesta se trata de una técnica que utiliza un conjunto de procedimientos estandarizados de investigación mediante los cuales se recoge y analiza una serie de datos de una muestra, de casos representativos de una población o de un universo más amplio, al cual se pretende explorar, describir, predecir y/o explicar una serie de características. Además, la información se obtiene de una observación indirecta de los hechos, a través de las manifestaciones de los encuestados. Esta también permite aplicaciones masivas, mediante a técnicas de muestreo adecuadas. El interés de investigador no es el sujeto concreto que contesta el cuestionario, si no a la población a la que pertenece. Permite la obtención de datos sobre una gran variedad de temas. La información se recoge de modo estandarizado mediante al cuestionario.

Para la recuperación de los datos en esta encuesta, se diseñó una ficha sociodemográfica como instrumento de recopilación de información, Chacha (2021) explica que este instrumento es de aplicación general y que contiene información relevante del sujeto de estudio y permite sistematizar y cuantificar la información.

La ficha sociodemográfica cuenta con dos secciones, la primera consta de los datos personales de las mujeres del estudio, tales como nombre, edad, escolaridad, estado civil, número de hijos, tipo de vivienda donde habita, jefatura del hogar, ayuda con las actividades del hogar. Y la segunda parte de la ficha sociodemográfica agrupa los datos en cuanto a la trayectoria laboral, años laborados en empleos remunerados, el puesto que desempeña y los que ha desempeñado con anterioridad, su salario aproximado, si ha tenido promociones, ascensos, cambios de puesto y reconocimientos, empleos que ha tenido, interrupción de la trayectoria laboral, motivo de interrupción y tipo de puesto que ocupa dentro de la empresa (ver anexo 1).

Las características sociodemográficas de las 25 mujeres que accedieron a participar en la encuesta se muestran en la Tabla 4.

Tabla 4.*Datos sociodemográficos de las participantes en el estudio.*

No. caso	Edad	Escolaridad	Estado civil	Tipo de jefatura hogar	No. hijos	Años de Trayectoria Laboral	Motivo de interrupción de Trayectoria Laboral
1	30	Secundaria	Casada	Su esposo	2	6 a 10 años	Tuvo su primer hijo
2	33	Secundaria	Casada	Su esposo	2	1 a 5 años	Murió su hermano
3	35	Profesional /química	Casada	Su esposo	1	1 a 5 años	Tuvo su primer hijo
4	35	Secundaria	Casada	Su esposo	2	6 a 10 años	Tuvo su primer hijo
5	35	Secundaria	Casada	Su esposo	2	6 a 10 años	Tuvo su primer hijo
6	35	No estudio	Soltera	Compartida	1	6 a 10 años	Tuvo su primer hijo
7	35	Secundaria	Soltera	Jefa de familia	2	6 a 10 años	No interrumpida
8	35	No estudio	Casada	Su esposo	3	1 a 5 años	No interrumpida
9	36	Secundaria	Divorciada	Jefa de familia	5	6 a 10 años	No interrumpida
10	38	Profesional /química	Casada	Su esposo	1	6 a 10 años	No interrumpida
11	40	Primaria	Casada	Su esposo	3	6 a 10 años	No interrumpida
12	42	Primaria	Divorciada	Jefa de familia	1	11 a 15 años	No interrumpida
13	43	Secundaria	Soltera	Jefa de familia	1	11 a 15 años	No interrumpió solo cambios de empleo
14	45	Secundaria	Soltera	Compartida	3	11 a 15 años	No interrumpida
15	45	Preparatoria	Soltera	Compartida	3	6 a 10 años	No interrumpida
16	47	Primaria	Casada	Su esposo	3	11 a 15 años	No interrumpió solo cambios de empleo
17	47	Preparatoria	Soltera	Jefa de familia	3	11 a 15 años	Autoempleo
18	54	Primaria	Soltera	Jefa de familia	5	11 a 15 años	No interrumpida
19	54	Secundaria	Soltera	Jefa de familia	5	11 a 15 años	No interrumpida
20	55	Primaria	Viuda	Jefa de familia	2	6 a 10 años	Enfermó su esposo
21	55	Primaria	Casada	Su esposo	3	11 a 15 años	No interrumpida
22	55	Primaria	Soltera	Compartida	1	11 a 15 años	No interrumpida
23	55	Primaria	Divorciada	Su esposo	3	esporádica	No interrumpida
24	58	Primaria	Viuda	Jefa de familia	3	11 a 15 años	No interrumpida
25	60	Secundaria	Unión libre	Su esposo	5	11 a 15 años	No interrumpida

Elaboración propia a partir de los datos de la ficha sociodemográfica.

La aplicación de la ficha sociodemográfica fue de entre 10 y 15 minutos, sus características permitieron definir los criterios de inclusión de las sujetas del estudio para la segunda fase. Una vez realizada la primera fase del acercamiento al campo, se seleccionaron a las mujeres que participaron en la fase central del estudio.

3.5 Fase principal del estudio.

La fase principal de acercamiento al diálogo con las mujeres que laboran en una industria congeladora de frutas y verduras en Sinaloa fue a través de una entrevista episódica, esta fue utilizada para conocer la vida de las mujeres en cuanto a trayectoria y discriminación laboral que viven dentro de la industria alimentaria. A través de esta técnica se conocieron los rasgos principales de la trayectoria laboral de las mujeres y las situaciones de discriminación laboral que estas mismas perciben dentro de su ámbito laboral de la propia voz de las sujetas estudiadas. Esta estuvo constituida de preguntas abiertas.

Flick (2004) explica que la entrevista episódica como técnica permite abordar situaciones o experiencias más relevantes para los sujetos. A través de esta técnica no se busca obtener una narración global y continua, estas mismas solicitan varias narraciones acotadas y delimitadas por los ejes temáticos que busca abordar la investigación, lo que permite analizar rutinas y fenómenos cotidianos en el discurso de los entrevistados. La investigación se enfocó en la narración delimitada por los ejes temáticos de la investigación, los cuales son la trayectoria laboral de las mujeres y las discriminación por género dentro del ámbito laboral.

3.5.1 Mujeres ocupadas en una industria alimentaria. Sujetas de estudio

De acuerdo con Rodríguez et al. (1996), los informantes, participantes o sujetos de investigación resultan elementos imprescindibles debido a que aportan la mayor parte de información primaria sobre el problema de investigación.

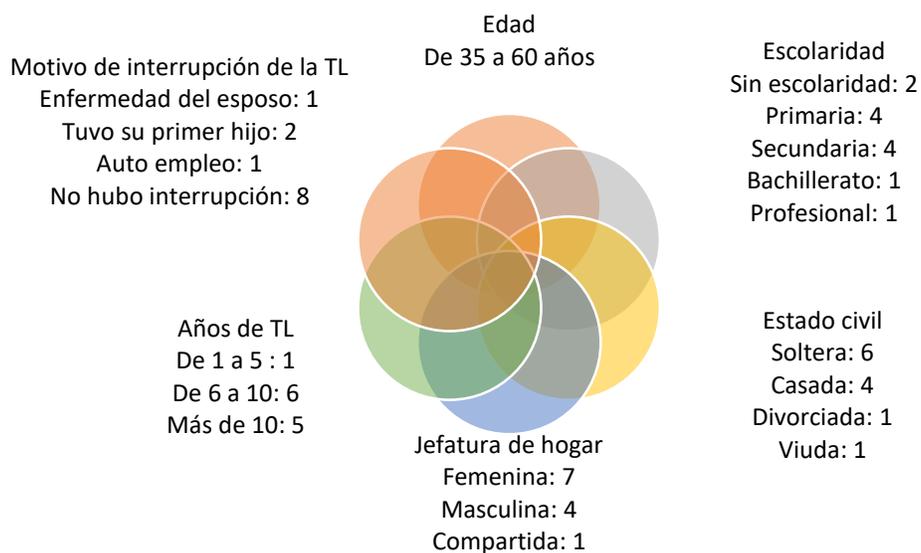
Además, para que la investigación cualitativa se lleve a cabo es necesario tener los informantes, participantes o sujetos de investigación, los que resultan elementos imprescindibles. En este caso, ellas aportan la mayor parte de información primaria sobre el problema de investigación. Quintana (2006) explica que las sujetas de estudio son las personas a quienes se observa, pregunta y se solicita información por escrito o se le pide documentos.

Con ellas, se obtiene el grueso de la información que permite al investigador comprender el problema y realizar oportunas interpretaciones.

En la segunda fase se determinó una muestra intencional cualitativa a partir de las 25 participantes en la fase preliminar. La intención fue identificar los casos que cumplieran con los criterios que se definieron a partir de las características sociodemográficas como: estado civil, escolaridad, tipo de jefatura femenina, años de trayectoria laboral (TL) y la interrupción de ésta, pero principalmente que tuvieran la disposición de brindar el tiempo necesario para la investigación. Con base en lo anterior la muestra cualitativa quedó representada por 12 mujeres que cubrían las características sociodemográficas, como se presenta en la Figura 1.

Figura 1.

Características de las mujeres participantes en el estudio.



Elaboración propia junio del 2022.

3.5.2 Técnica cualitativa del estudio. Entrevista episódica.

En esta segunda fase se realizaron entrevistas episódicas a las 12 participantes, a través de la cual se recopilaban las historias de vida en cuanto a la discriminación laboral por razones de género durante sus trayectorias laborales. Esta técnica posibilita la producción de representaciones asociadas al contexto de las personas, puesto que se encuentra más próxima a

la experiencia del sujeto y al entorno que la produjo, más que otras formas de recolección de información (Flick, 2004).

Por otra parte, la entrevista episódica, presta especial atención a las situaciones o episodios en los que el entrevistado ha tenido experiencias que parecen ser relevantes para las preguntas de investigación. El o la entrevistada puede escoger tanto la forma de relato o ya sea descripción o narración de la situación que seleccionó como relevante de acuerdo a (con) las preguntas. Incluye una combinación de narraciones orientadas a contextos situados o episódicos. Debido a ello, es importante llevar un guion con el cual el entrevistador pueda guiar al entrevistado a ese apartado de su vida del cual busca investigar a fondo (Salinas y Cárdenas, 2009).

Para la realización de esta fase principal de la investigación, previamente se solicitó la aceptación de las participantes para continuar en el proceso del estudio, se les contactó por teléfono y se acordaron fechas y espacios para la realización de la entrevista episódica. Las 12 entrevistas fueron realizadas en el domicilio de las sujetas, esto debido a que las mismas comentaron que al salir de su trabajo tenían que llegar a casa para la cuidar a sus hijos o realizar tareas relacionadas con el hogar. Mostraron interés en participar, ya que dieron la confianza de verlas en sus hogares y compartir el tiempo para la atención de sus actividades domésticas para atender esta investigación.

El tiempo de 10 de las entrevistas, fue aproximadamente de treinta a cincuenta minutos, en dos casos permitieron que se les continuara la entrevista en un segundo momento. Cada entrevistada brindó un trato diferente, así como la secuencia del hilo de la conversación, por tal se tuvo una escucha activa para poder recuperar la información necesaria.

3.5.3 Guion de entrevista episódica.

De acuerdo con Gatti (2020) la entrevista episódica utiliza la competencia del entrevistado para presentar las experiencias y contexto como narraciones. La amplitud de las experiencias no se limita a aquellas partes que se pueden presentar en una narración. El entrevistador al orientar una serie de preguntas clave, es decir con un guion, tiene más opciones para intervenir en el desarrollo de la entrevista y dirigirla. A través de un diálogo más abierto en el que las narraciones se utilizan como una forma de dato.

El guion de entrevista realizado contiene preguntas relacionadas con la trayectoria laboral y datos importantes en cuanto a discriminación laboral. La estructura de las preguntas permitió tener un diálogo abierto con las entrevistadas y con ello obtener la información requerida para la investigación. La guía de la entrevista (ver anexo 2) se diseñó de acuerdo con los objetivos generales y específicos de la investigación, donde se tomaron en consideración los elementos que conforman las categorías de estudio: discriminación laboral por género y la trayectoria laboral, como se estructura en la Tabla 5.

Tabla 5.

Variables, categorías y subcategorías del estudio.

VARIABLE/CATEGORÍA	SUBCATEGORÍAS:
Discriminación laboral por género	División sexual del trabajo
	Discriminación por género
	Discriminación salarial
	Segregación de puestos
	Techo de Cristal
	Pisos pegajosos
	Doble presencia y maternidad
	Discriminación por maternidad
	Discriminación por edad
	Discriminación por discapacidad
	Discapacidad por etnia
	Discriminación por embarazo
	Trayectoria laboral
Siguientes empleos	
Trayectoria o actividad de autoempleo	
Empleos secundarios	
Períodos de desempleo	
Uso del tiempo	
Maternidad	

Elaboración propia con datos de las variables y categorías del estudio (2023).

El guion consta de 23 preguntas abiertas y cerradas, las cuales se encuentran ordenadas en un primer rubro con los datos personales tales como nombre y edad. También se solicitan datos sobre la trayectoria laboral, es decir conocer cuál es el puesto que desempeña, cuantos años ha laborado, cuál fue el empleo anterior al desempeñado, su salario aproximado mensualmente, si esta ha ocupado puestos de mayor jerarquía. Además, se le pregunta si reciben

capacitaciones dentro del ámbito laboral. Si la misma ha tenido un autoempleo y de qué tipo ha sido en el caso de haberlo tenido, si han abandonado su trayectoria laboral y las causas de ello.

Posteriormente, se presentan cuestionamientos respecto a las manifestaciones de discriminación laboral que han vivido en la industria alimentaria en la que son empleadas, se señalan situaciones en cuanto a salarios, discriminación por asignación de puestos o tareas, discriminación por maternidad, toma de decisiones, edad, estado civil, discapacidad, apariencia física, entre otras como techo de cristal y suelo pegajoso.

3.6 Códigos de ética de la investigación.

Es necesario mencionar desde la perspectiva de Meo (2010) en cuanto a los diferentes códigos, declaraciones, legislaciones y debates respecto a la ética de la investigación conciden en identificar tres principios fundamentales que deben guiar la conducta de los y las investigadores: el consentimiento informado de los sujetos investigados, el carácter confidencial de la información recibida, y el respeto al anonimato de los participantes de la investigación.

En este sentido, al realizar el acercamiento con las mujeres que trabajan dentro de la industria alimentaria, se les informó el objetivo del estudio y aceptaron participar. Se acordó el manejo confidencial de la información, solo para fines académicos. Se les explicó que sus datos no serían revelados, al menos que ellas así lo quisiesen, cumpliendo con el principio de confidencialidad que se requiere en el manejo de la investigación. Las participantes solicitaron el anonimato para que nombres no fuesen revelados por miedo a perder su empleo.

CAPÍTULO IV.

ANÁLISIS DE RESULTADOS

4.1. La discriminación laboral por género y las trayectorias laborales de las mujeres en una industria congeladora de frutas y verduras en Sinaloa

En este apartado se describen los principales rasgos de discriminación laboral por género encontrados identificados en mujeres que participan en la industria alimentaria, sector productivo donde se llevó a cabo el estudio. En esta investigación participaron mujeres que laboran en una industria congeladora de frutas y verduras, en donde se realizan actividades tipificadas como feminizadas. Dentro de la empresa es evidente la división sexual del trabajo, la segregación por tipos de puestos y actividades, y una mayor concentración de mujeres.

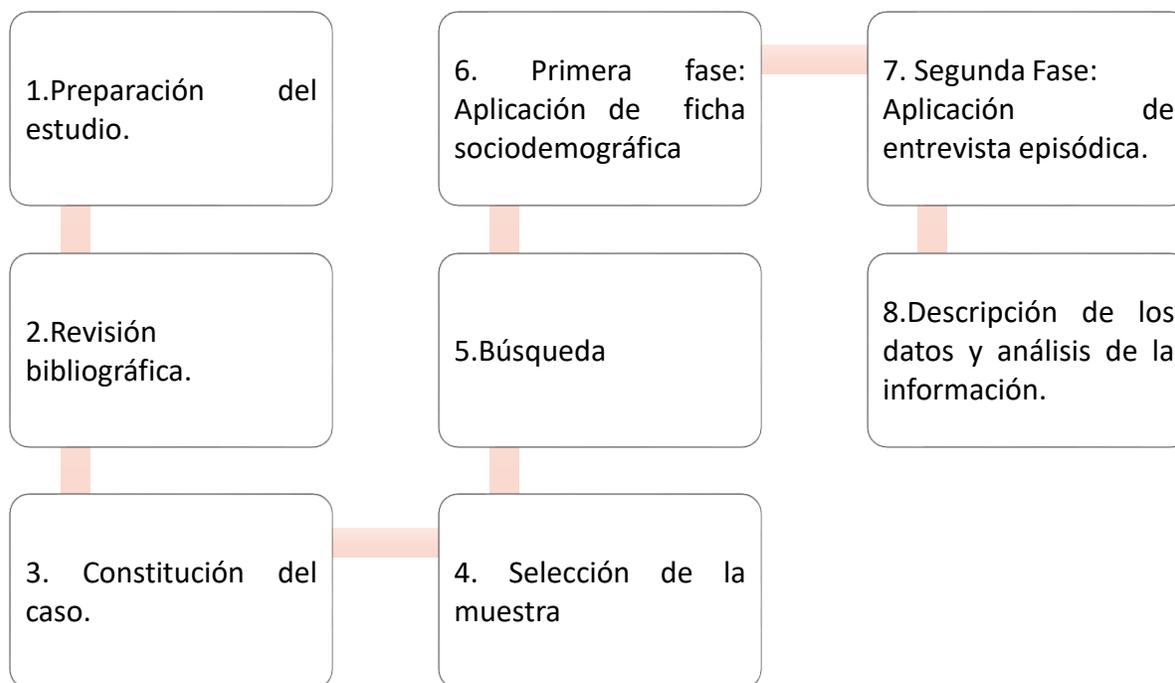
Durante el trabajo de campo se recurrió a dos instrumentos: una ficha sociodemográfica en la primera etapa de la investigación y, la elaboración y aplicación de una entrevista episódica. La ficha sociodemográfica permitió recuperar información para caracterizar a las mujeres que laboran en la industria y, a partir de ello, llevar a cabo la segunda fase. En la que se obtuvo información y datos sobre la discriminación laboral a lo largo de sus trayectorias laborales.

También se llevó a cabo un período de revisión bibliográfica sobre la discriminación laboral por género y sobre la perspectiva de las trayectorias laborales. La consulta de los antecedentes teóricos y discusiones conceptuales ayudó significativamente a construir la investigación. La construcción del estado del arte y la consulta de investigaciones a nivel internacional y nacional sobre la discriminación por género y las trayectorias laborales, confirman que las mujeres son vulnerables y enfrentan condiciones de inequidad por razones de género, especialmente en los espacios laborales. La metodología de corte cualitativo permitió un acercamiento y entendimiento de las trayectorias laborales de las mujeres de diferentes edades, experiencia laboral y condiciones familiares.

El objeto de estudio se centró en la discriminación laboral por género que viven las obreras de la industria alimentaria a través de sus trayectorias laborales. Para esto fue necesario el acercamiento al campo.

Figura 2.

Ruta de acceso al campo de estudio.



Elaboración propia de acuerdo al desarrollo del trabajo de campo (2023).

Durante la segunda fase de la investigación se logró recuperar la narrativa de las participantes del estudio, con el apoyo del guion de entrevista, dándoles voz a las mujeres, en cuanto a sus vivencias de discriminación laboral en el ámbito de una industria congeladora de frutas y verduras.

4.1.1 Espacio del estudio: Congeladora de frutas y verduras industria alimentaria de Culiacán, Sinaloa.

La industria alimentaria en México se encuentra vinculada con las industrias ganadera y agrícola, ya que proporcionan las materias primas para las industrias que elaboran: lácteos, cárnicos, confitería, botanas, suplementos alimenticios, bebidas, etc. En términos de valor agregado, esta industria está estimada en unos 30 mil millones de dólares anuales, y alrededor de un 50% de su mercado corresponde a los alimentos frescos o productos perecederos, como el pollo, la carne o los huevos y, la otra mitad, se reparte entre los productos procesados tales

como la panadería tradicional y la tortillería que rondan un 15% del mercado, las demás categorías de productos procesados se reparten en un 35% (Secretaría de Economía, 2011).

El comportamiento de la industria alimenticia ha tenido un alto impacto en el crecimiento económico de México, principalmente en el rubro de empleo, especialmente de mujeres. Pero la asignación de tareas sigue criterios que confinan a las mujeres en puestos feminizados y asociados con las funciones en el hogar.

El contexto del objeto de estudio es una empresa industrial congeladora de frutas y verduras del giro del ramo alimentario, la cual no permitió que se revelara su nombre para la investigación. En cuanto a la ubicación geográfica, esta se encuentra en el poblado de Costa Rica, Culiacán, en Sinaloa, México. Se tipifica como una empresa mediana del sector industrial por el rango de empleados, de 51 a 250 personas (INEGI, 2009). En cuanto a los productos o servicios que ofrecen son: frutas y verduras congeladas e incluso jugos y néctares, pero se dedica principalmente a la elaboración y conservación de estos productos para el consumo humano y de animales.

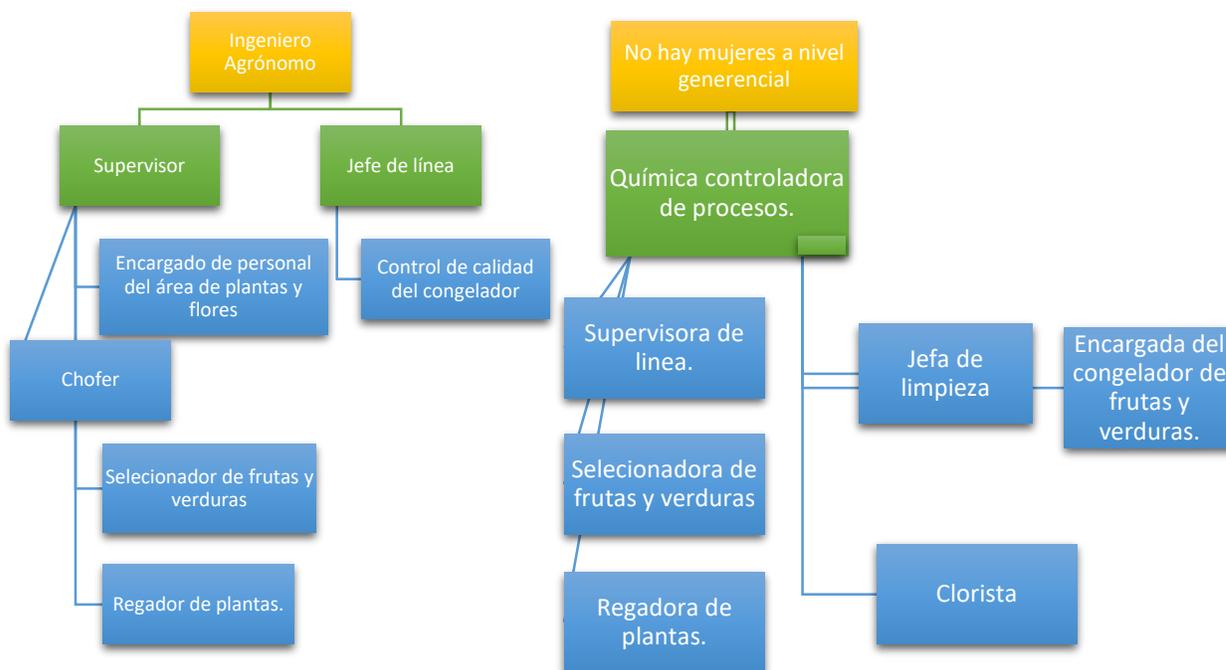
La planta trabaja de lunes a sábado de 8:00 am a 5:00 pm, está organizada en líneas de producción en las que las mujeres separan y seleccionan las frutas y verduras de mejor calidad para consumo humano. Posteriormente, estos productos se pasan a un congelador, en donde trabajan tanto hombres como mujeres¹.

En los puestos de mayor jerarquía están los hombres, que en su mayoría son ingenieros agrónomos e industriales. En tanto hombres y mujeres para lograr un contrato deben permanecer al menos seis meses en la empresa para renovar el contrato, aunque también existen contratos temporales en función de la producción de frutas y verduras.

¹ Esta información se tomó de la página oficial de la empresa, de la información lograda en trabajo de campo y de la entrevista episódica.

Figura 3.

Puestos que desempeñan hombres y mujeres por jerarquía en el espacio del estudio.



Elaboración propia con base en datos de la página oficial de la empresa y la ficha sociodemográfica (2023).

Como se observa en la Figura 3, existe una clara segregación laboral por sexo en la organización de puestos en la empresa, la mayoría de los puestos con tareas repetitivas y que exigen menor calificación son ocupados por mujeres, mientras que los puestos relacionados con una mayor responsabilidad y autoridad están ocupados por hombres, con excepción de una Ingeniera Química. Las mujeres están mayormente representadas en los puestos relacionados con el cuidado y la limpieza de los productos. Esta segregación ocupacional distribuye condiciones de trabajo y oportunidades laborales diferenciadas, lo que incide en el tipo de trayectoria laboral que pueden desarrollar las mujeres.

A su vez, se delimita la jerarquización de los puestos, donde es evidente la división sexual del trabajo, la segregación de puestos. Las mujeres se encuentran en puestos calificados feminizados. Mientras que los hombres se encuentran en puestos de mayor autoridad y jerarquía que las mujeres.

4.1.2 Características socio demográficas de mujeres en una industria congeladora de frutas y verduras de Sinaloa.

En cuanto a las principales características sociodemográficas de las mujeres que laboran en una industria congeladora de frutas y verduras, las edades y la escolaridad presentan razones que, acompañadas por el género, confinan a las mujeres a situaciones de discriminación laboral con asignación de puestos rutinarios, descalificados y precarios. En la tabla 6 se muestra la escolaridad por grupo de edad en tres rangos de 30 a 39 años (40% de ellas), de 40 a 49 años (28%) y de 50 a 60 años (32%).

Tabla 6.

Escolaridad y edad de las participantes en el estudio.

Edad	Escolaridad					Educación superior	Total
	No estudio	Primaria	Secundaria	Preparatoria			
30-39 años	2	0	6	0		2	10
40-49 años	0	3	2	2		0	7
50-59 años	0	6	2	0		0	8
Total	2	9	10	2		2	25

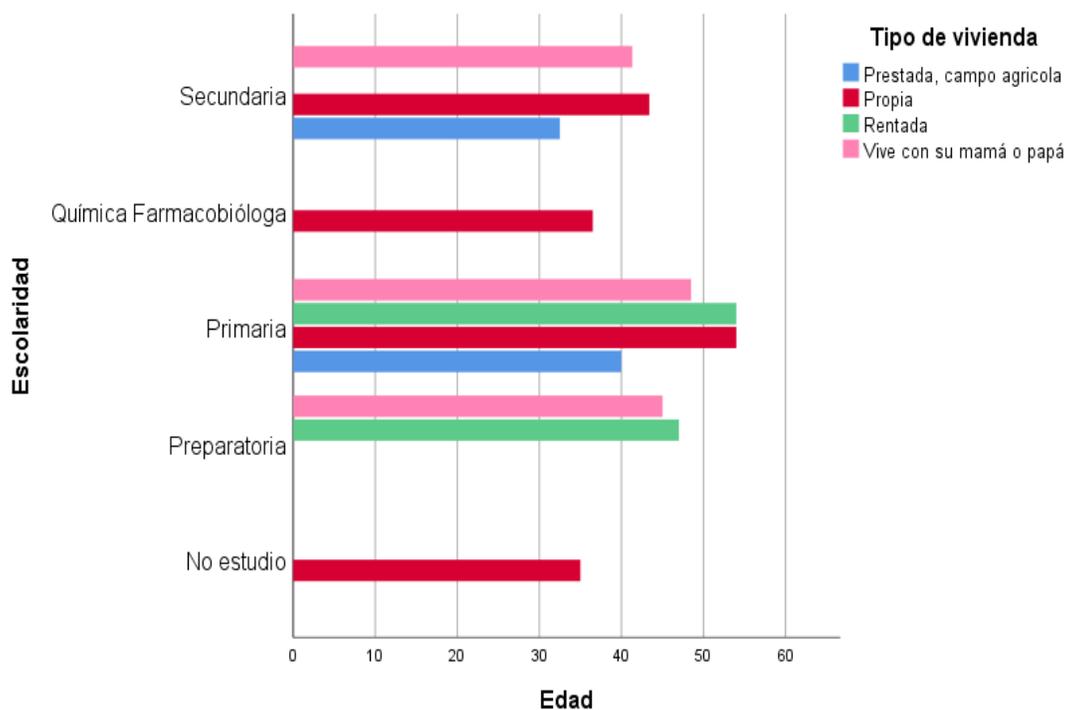
Elaboración propia de la ficha sociodemográfica a mujeres que laboran en una congeladora de frutas y verduras en Culiacán, Sinaloa (2023).

Con respecto a la escolaridad, se identifica que en el grupo de mujeres de menor edad una mayoría concluyó los estudios de secundaria y hasta educación superior. El 44% de las participantes tiene estudios de primaria y sin estudios, mientras que el 40% estudio de secundaria, preparatoria y licenciatura un 8% en cada nivel.

Se observa que, en los grupos de mayor edad, fue menor la escolaridad que tuvieron, lo que permite detectar que se presenta una doble circunstancia que las pone en situaciones de discriminación durante sus trayectorias laborales.

Figura 4.

Edad, escolaridad y tipo de vivienda de las participantes en el estudio.



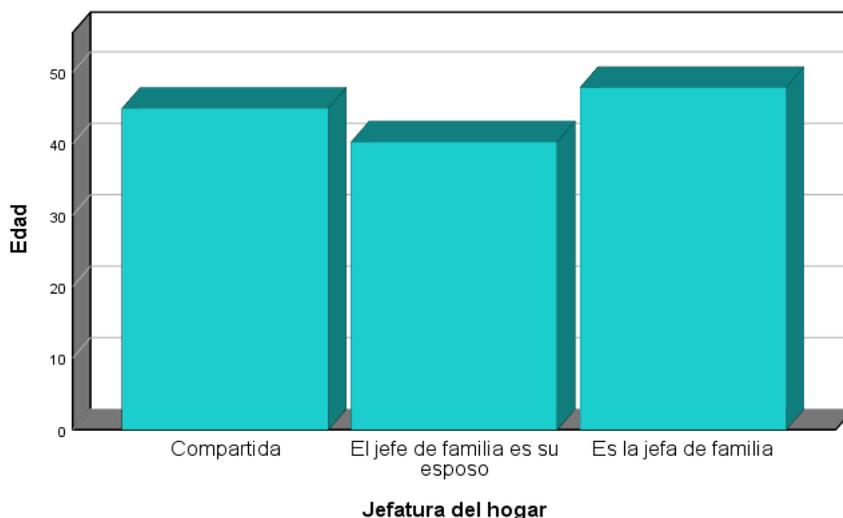
Elaboración propia de la ficha sociodemográfica (2023).

En cuanto al tipo de vivienda en la que habitan las mujeres que participaron en la primera fase de la investigación, la mayoría (56%) respondió que vive en casa propia, sin embargo, el 12% habita en una vivienda prestada o que pertenece a un campo agrícola, el 8% renta una casa y el 24% de ella declara vivir con sus padres. Al revisar el tipo de vivienda con la escolaridad, se identifica que entre las mujeres con mayor escolaridad la mayoría tiene casa propia.

Por otra parte, respecto a quienes viven en un campo agrícola, explican que la razón es porque cuando la temporada alta de trabajo en la industria termina se van a laborar al campo como jornaleras y podían vivir ahí. Se identificó que algunas participantes mayores de 45 años mencionaron vivir en casa rentada.

Figura 5.

Ejercicio de jefatura de hogar de las participantes en el estudio.



Elaboración propia de la ficha sociodemográfica (2023).

Entre las características principales para este estudio está el tipo de jefatura del hogar que es ejercida por las participantes (ver Figura 5). El 40% señala ser la jefa de familia, mientras que el 44% indica que su pareja o esposo es el jefe del hogar y sólo el 16% de ellas reconoce que comparte la jefatura del hogar con su pareja.

En cuanto a la edad de las participantes y la jefatura del hogar, las mujeres de 40 a 50 años son las que responden ser las jefas de familia, en cambio las mujeres de 30 a 37 años argumentan que la jefatura del hogar le corresponde a su esposo. Por otra parte, otras mujeres mayores a los 40 años señalan que la jefatura del hogar es compartida.

Al cruzar los datos de estado civil y el ejercicio de la jefatura de hogar se identifica que en el caso de todas las mujeres casadas o con pareja, son ellos quienes ejercen la jefatura del hogar, esto es el 48% de las mujeres, independientemente de que ellas tienen un empleo remunerado; mientras que las que reconocen una jefatura compartida son solteras y viven con sus padres. Además, se observa un 36% de las mujeres que señalan ser ellas quienes ejercen la jefatura del hogar (ver Tabla 7).

Tabla 7.*Estado civil y tipo de jefatura de hogar de las participantes en el estudio.*

Estado civil	Tipo de jefatura de hogar			Total
	Compartida	El esposo/pareja es el jefe de hogar	Es la jefa de hogar	
Soltera	4	0	5	9
Divorciada	0	1	2	3
Viuda	0	0	2	2
Casada	0	10	0	10
Unión libre	0	1	0	1
Total:	4	12	9	25

Elaboración propia de la ficha sociodemográfica (2023).

Algunas de las mujeres que no tienen pareja reconocen que su ex pareja es el jefe del hogar ya que sigue aportando dinero para la manutención de la familia. Una de las mujeres divorciada comentó que el jefe del hogar es su ex esposo, ya que él aporta el dinero para mantener a sus hijos y la apoya económicamente con los gastos y aun le sigue pidiendo permiso.

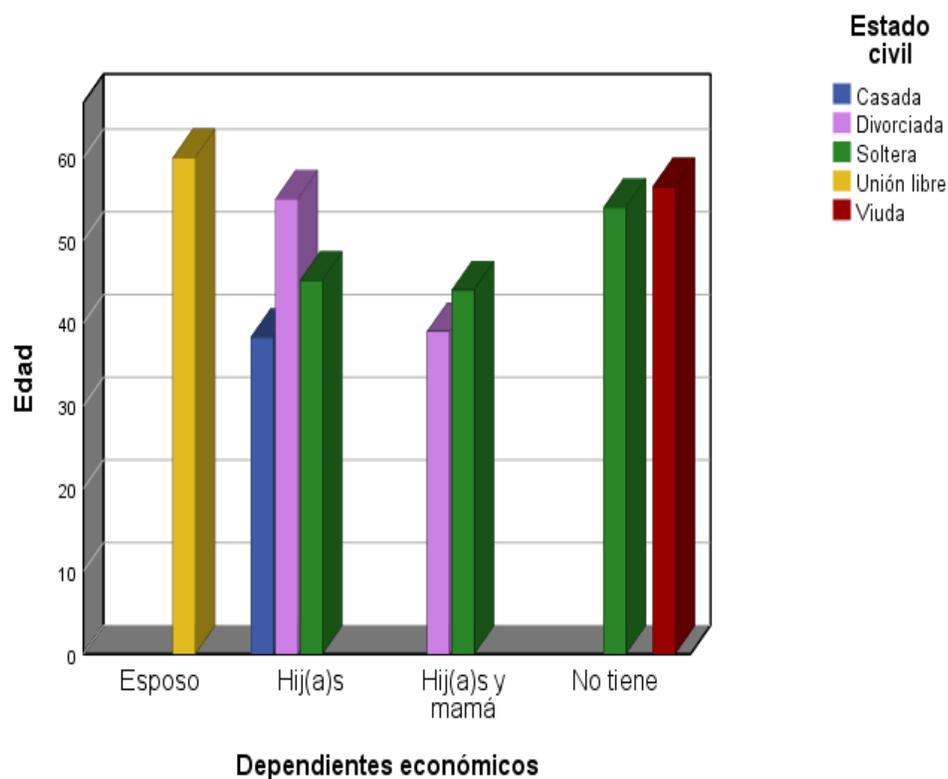
La jefatura del hogar es un aspecto clave en el análisis de las trayectorias laborales, debido a que las participantes argumentan no poder abandonarla debido a que ellas son el principal sustento de sus hijos y familiares. Y, por otro lado, el tener la responsabilidad de cuidados del hogar y sus miembros, sus trayectorias laborales se ven afectadas, produciendo trayectorias lineales, sin ascenso, y discontinuas o interrumpidas.

Las formas en que estas mujeres resolvieron hacerse cargo de la jefatura del hogar, dejando de lado el crecimiento de su trayectoria laboral, fueron: buscar empleos con horarios flexibles o nocturnos, para tener tiempo de atender a sus hijos y familiares, y para realizar tareas del hogar. Las trayectorias laborales de estas mujeres se vuelven discontinuas y precarias por la falta de crecimiento laboral y las escasas de oportunidades.

En la Figura 6 se puede observar el número de dependientes económicos de las mujeres del estudio, estado civil y edad.

Figura 6.

Dependientes económicos, edad y estado civil de las participantes en el estudio.



Elaboración propia de la ficha sociodemográfica (2023).

Todas las mujeres participantes en el estudio declaran tener de uno a más de cuatro hijos e hijas, además refieren que no solo sus hijos dependen económicamente de ellas, también sus padres y madres, incluso sus parejas cuando existe alguna situación de enfermedad. Solo cuatro mujeres explican que sus hijos son mayores de edad y no son económicamente responsables de ellos.

Tabla 8.

Número de hijo(a)s y personas que apoyan con el cuidado de hijo(a)s menores de edad de las participantes en el estudio.

No. de hijo(a)s	Persona que apoya con el cuidado de los hijo (a)s menores de edad					Total
	Guardería	Hijo(a)s mayores	Mamá o papá, suegra	Nadie	No tiene hijo(a)s menores	
1	1	0	5	0	0	6
2	0	0	4	0	1	5
3	0	2	4	3	1	10
4 o más	0	1	1	0	2	4
Total	1	3	12	3	4	25

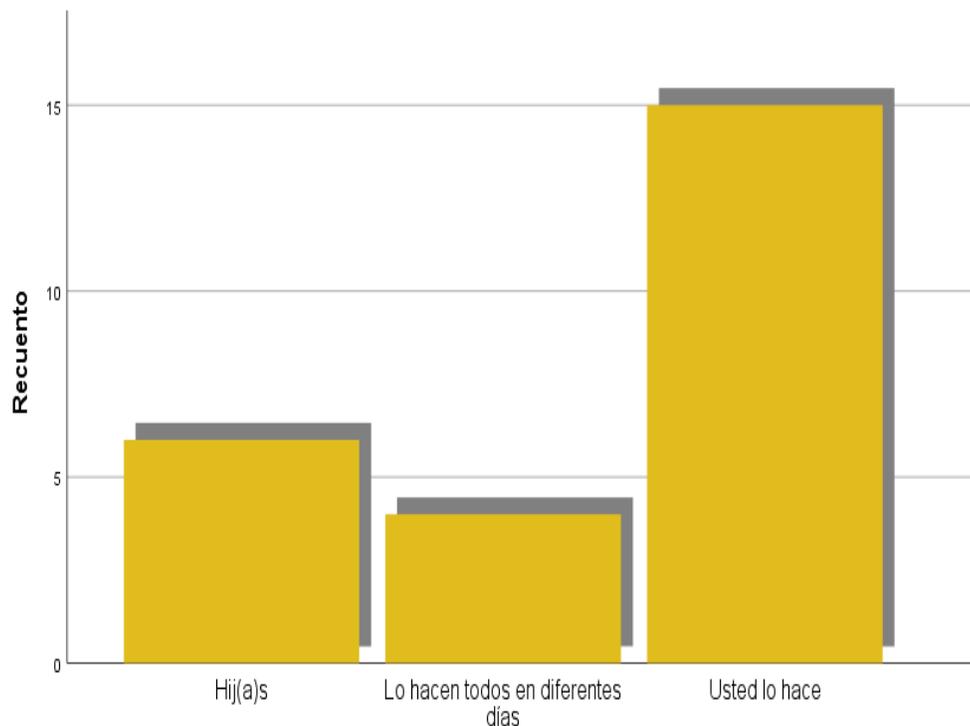
Elaboración propia de la ficha sociodemográfica (2023).

Las mujeres del estudio necesitan el apoyo de otras personas para el cuidado de sus hijos menores durante su jornada de trabajo. En la Tabla 8 se describe que a la mayoría de las mujeres (48%) se apoyan en sus madres o suegras para el cuidado de los menores de edad, mientras que solo una de ellas busca el servicio de guardería, y el 12% los deja a cargo a otros hijos mayores.

Asimismo, para la realización de las actividades domésticas, la gran mayoría (60%) de las participantes en la primera fase reconoce que ellas solas se responsabilizan de estas tareas. Y el 24% refieren que sus hijas lo hacen, mientras que solo el 16% reconocen que otras personas que habitan en la vivienda también se responsabilizan de las tareas del hogar (ver Figura 7).

Figura 7.

Personas que realizan las actividades del hogar de las participantes en el estudio.



Elaboración propia de la ficha sociodemográfica (2023).

De lo anterior es necesario señalar que la escolaridad es fundamental para las trayectorias laborales, además de las circunstancias de su jefatura de hogar ya que muchas de las mujeres hacen pausas forzadas de su trayectoria laboral, es decir entran y salen al campo laboral por cuestiones de índole familiar. Esto recae directamente en su trayectoria laboral, generando que su trayectoria laboral no sea ascendente y, en muchos casos, sea interrumpida.

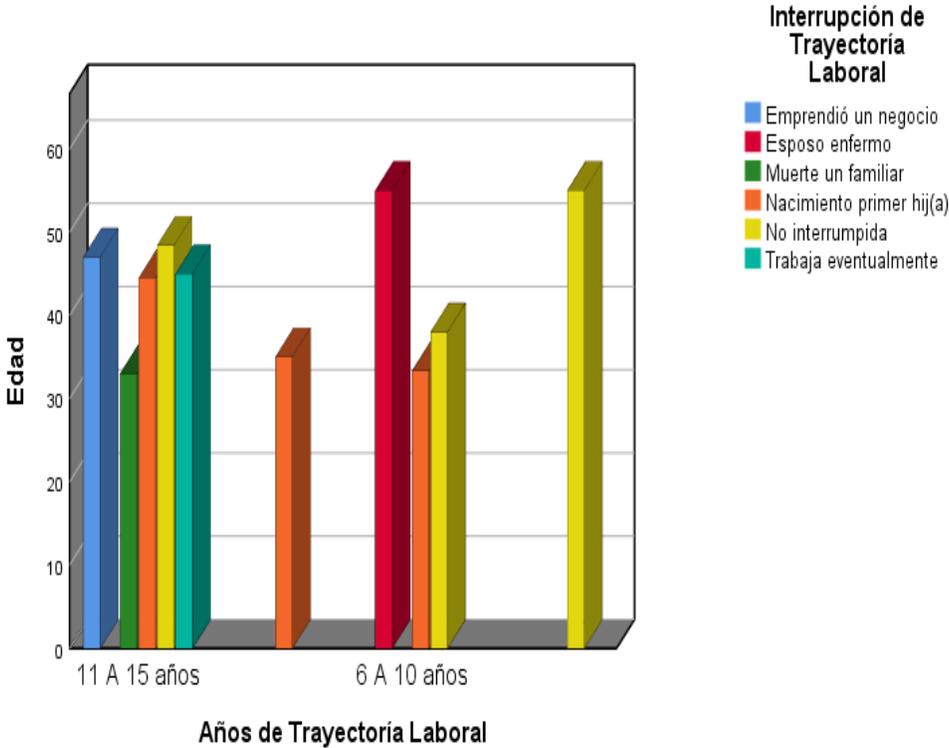
4.2 Datos de las trayectorias laborales de mujeres en una industria congeladora de frutas y verduras de Sinaloa

Las 25 mujeres participantes en la primera etapa del estudio tienen trayectorias laborales largas, es decir, entre 11 y 15 años (un 48%) y, un 40%, entre 6 y 10 años. Las mujeres participantes en este estudio refieren, en su mayoría (72%), que no han interrumpido su

trayectoria laboral o permanencia en el trabajo remunerado, si bien se han presentado cambios entre los empleos, no han dejado de trabajar, sea de manera informal o formal.

Solo el 28% de las mujeres del estudio han tenido una trayectoria laboral discontinua, explican que el 20% del total el motivo de la interrupción fue la crianza y cuidado de los hijos y el 8% (dos casos) por enfermedad o fallecimiento de algún familiar o pareja (ver Figura 8).

Figura 8.
Motivos de interrupción y número de años de trayectoria laboral de las participantes en el estudio.



Elaboración propia de la ficha sociodemográfica (2023).

De acuerdo con Carosio (2010), las mujeres llamadas inactivas, tienen como principal motivo las obligaciones familiares, además este también es el principal motivo para la renuncia a su empleo, distanciamiento laboral temporal. Sobre todo, durante períodos de crianza de los

hijos o cuidado de padres, ancianos u otras obligaciones familiares que exijan de su dedicación. Además, este menciona que el 70.7% de las mujeres son inactivas debido a estas causas. En algunos estudios sobre participación femenina en áreas socio-productivas, la interrupción o abandono de las mujeres se debió principalmente por la enfermedad de algún miembro de la familia.

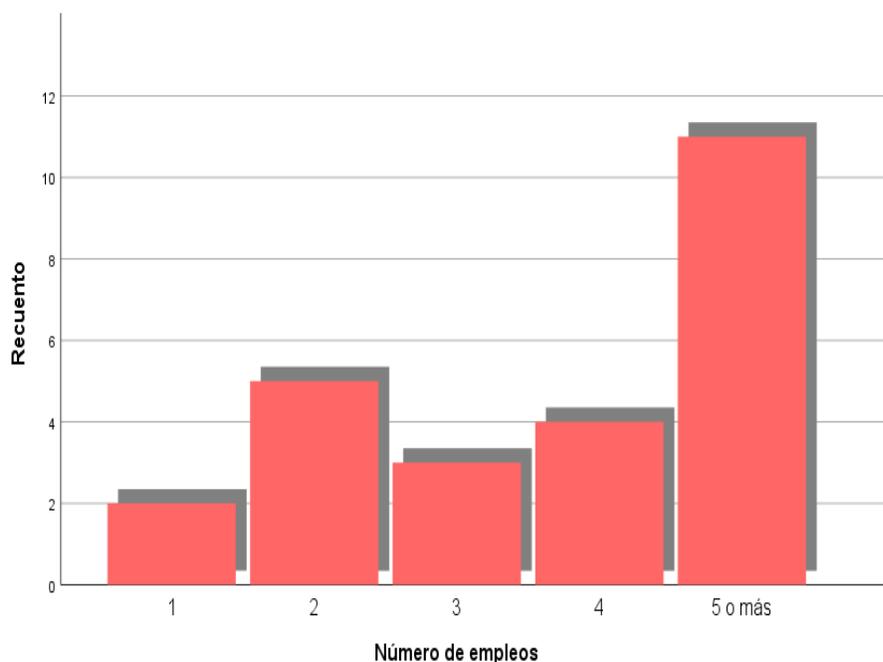
Debido a ello, la trayectoria laboral de la mujer es inestable, poco ascendente y precaria. En ella recaen las actividades de crianza y del hogar, independientemente de su jornada de trabajo remunerado, debido a ello es que busca la manera de equilibrar el trabajo con las vida familiar, y las labores del hogar, produciendo una doble y triple presencia femenina.

Los motivos de trayectoria laboral discontinua por grupos de edad muestran que, solo una participante de 45 años de edad interrumpió su trayectoria laboral por emprender un negocio. En su mayoría, estas mujeres iniciaron a trabajar a muy corta edad. Otra característica que comparten es que iniciaron a trabajar en un campo agrícola. Por lo que en cuanto baja la oferta de empleo en la industria congeladora de frutas y verduras, no interrumpen sus trayectoria laboral, continuan trabajando en los campos agrícolas. Esta situación se presenta en este estudio debido a que el contexto productivo del espacio donde se realizó la investigación es un punto de encuentro entre el mercado de trabajo en los sectores primario y secundario (agrícola e industrial).

En el caso de las mujeres que no interrumpieron su trayectoria laboral tienen de 6 a 10 años laborando, la edad de las mismas es de 35 años e incluso una participante de 50 años a más, en este caso ella ha laborado desde siempre pero entra y sale al campo laboral.

Figura 9.

Número de empleos que han tenido las participantes en el estudio.



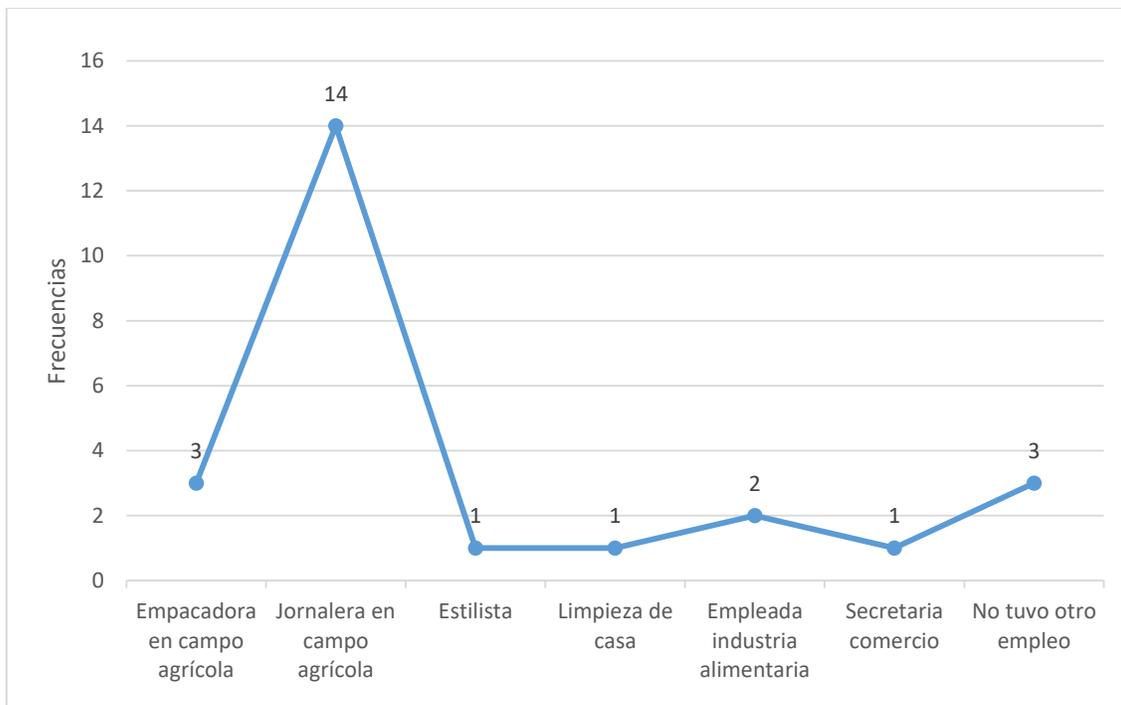
Elaboración propia de la ficha sociodemográfica (2023).

En la Figura 9 se muestra el número de empleo que han tenido las mujeres participantes en el estudio, el 44% declaran haber tenido más de cinco empleos, el 16% indica que ha laborado en cuatro diferentes empleos, el 12% tres empleos, mientras que el 20% ha tenido dos empleos y solo el 8% han tenido un empleo.

Respecto a los empleos anteriores de las mujeres que actualmente laboran en una industria congeladora de frutas y verduras, se observa que su lugar de residencia influye en sus trayectorias laborales, ya que la mayoría (68%) han laborado en campos agrícolas como empacadoras y jornaleras. Algunas han trabajado en el mismo sector de la industria alimentaria y del comercio. Una declara haberse auto empleado como estilista y tres de ellas (12%) sólo ha tenido el empleo actual en la empresa congeladora de frutas y verduras.

Figura 10.

Empleos anteriores a la industria alimentaria de las participantes en el estudio.



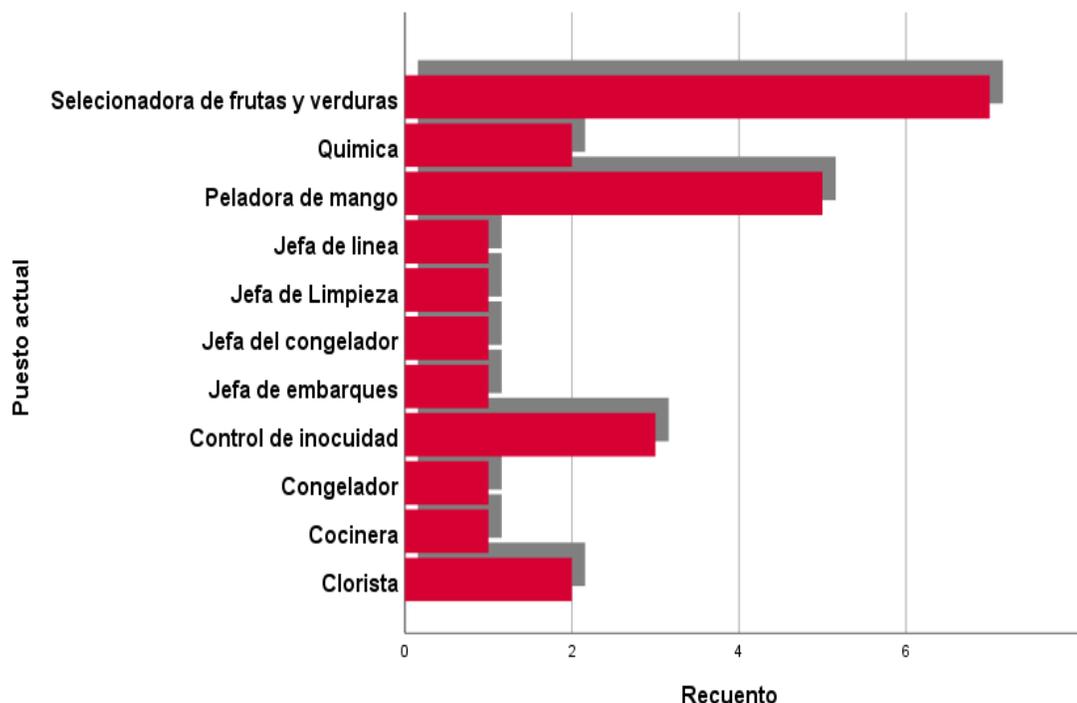
Elaboración propia de la ficha sociodemográfica (2023).

En la Figura 10 se observa que la gran mayoría (56%) con anterioridad han trabajado en campos agrícolas, en donde han realizado actividades de cosecha de frutas y verduras, en horarios con cambios bruscos de temperatura; por ello, buscan trabajar en la industria alimentaria, donde su principal tarea es seleccionar frutas y verduras, pero en un espacio laboral con condiciones que consideran óptimas y no se exponen de manera directa al calor o el frío.

Otro comentario, al respecto fue que la industria alimentaria les brinda mayor seguridad en cuanto a tener seguro y prestaciones sociales. Esto les ayuda a ellas y también a sus hijos. Debido a ello, se sienten más seguras en la industria que laborando como jornaleras agrícolas.

Figura 11.

Puestos de trabajo en empleo actual de las participantes en el estudio.



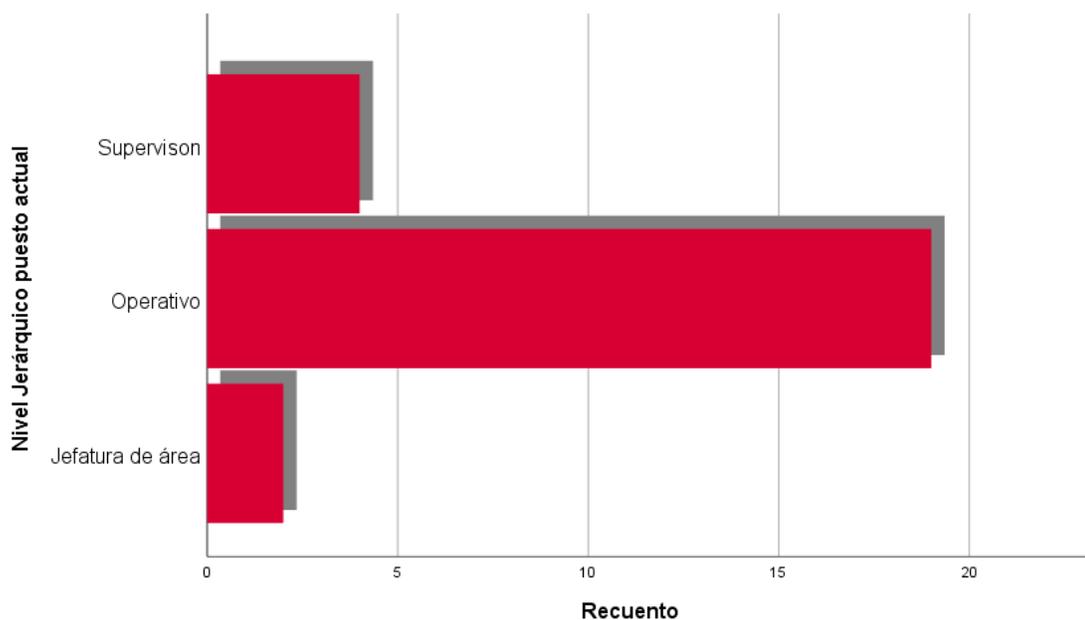
Elaboración propia de la ficha sociodemográfica (2023).

En la Figura 11 se indican los puestos actuales de las mujeres en la empresa congeladora de fruta y verdura, la mayoría tiene un puesto operativo (obrero), solo 16% son jefas de áreas relacionadas con la limpieza y el manejo del alimento. Y, dos de ellas, quienes tienen una licenciatura, están en el puesto de ingenieras químicas dentro del proceso de conservación de productos.

Por otra parte, el salario del 72% del grupo de mujeres entrevistadas corresponde a puestos a nivel operativo y es menor a \$1,500 semanales. Mientras que el 8% de ellas, a nivel de supervisión, tienen un salario de \$2,000 semanales. Y las dos mujeres con puestos de ingeniería tienen un salario de \$3,000 por semana. Un 12% de ellas no especificó su salario ya que refieren que varía debido a que realizan actividades extras o a destajo como el pelar fruta, lo que les permite un salario más alto que el de las seleccionadoras.

Figura 12.

Nivel jerárquico de los puestos del empleo actual de las participantes en el estudio.



Elaboración de la ficha sociodemográfica (2023).

La Figura 12 presenta el nivel jerárquico de los puestos ocupados por las mujeres participantes en el estudio, 76% en el nivel operativo, 16% en supervisión y 8% jefatura de área. El 84% de las mujeres participantes en la primera fase señalan que nunca han recibido algún tipo de reconocimiento o ascenso durante en su trayectoria laboral dentro de la industria congeladora de frutas y verduras.

En el campo agrícola, las mujeres se dedican a cosechar frutas y verduras, además labran la tierra y plantan semillas. Mientras que, en el sector de la industria alimentaria, realizan actividades relacionadas con el campo agrícola: siembran plantas, las cuidan, riegan y después las seleccionan en líneas para separar las de mejor calidad para su exportación. Es decir, ambas actividades son similares solo cambia el espacio de trabajo, ambas son del giro alimentario.

La cercanía del sector agrícola con el de procesamiento de alimentos en la región donde se realizó el estudio permite explicar el tránsito de las mujeres de los campos agrícolas a las empresas industriales como un avance en sus trayectorias laborales, tanto por la seguridad social

que brindan las empresas establecidas como la temporalidad del empleo que no se observa en los campos.

También, la seguridad social que ofrecen las empresas industriales es un aspecto primordial que las mujeres toman en cuenta al decidir trabajar en ese sector, ya que les permite una protección para sus hijos, hijos y familiares. A diferencia de los campos agrícolas que, si bien cuentan con seguridad social, se presentan períodos de tiempo en los que escasea el empleo. Ambos trabajos les permite pasar tiempo con sus hijos, debido a que ofrecen un horario de jornada laboral flexible, es una de las razones por las que las mujeres establecen un ir y venir por estos dos sectores productivos durante su trayectoria laboral.

4.3 Discriminación laboral por género y las trayectorias laborales de las mujeres en una industria congeladora de frutas y verduras en Sinaloa.

En este apartado se presentan cuatro asuntos relevantes en el análisis de la discriminación laboral por género que han vivido las mujeres participantes en el estudio durante su trayectoria laboral. El primero refiere al desarrollo de la Trayectoria Laboral que permite identificar cómo han sido éstas y la importancia del contexto social, económico y geográfico en las mismas. El segundo asunto explica un suceso particular presente en las Trayectorias Laborales de las mujeres del estudio, en donde el autoempleo es parte importante en sus trayectorias. Un tercer aspecto son las situaciones que generan la interrupción de permanencia en la actividad remunerada, en los casos que se presentó esa discontinuidad hay una relación con los roles de género impuestos a las mujeres y la forma en que opera el mercado laboral local. Y, por último, se recuperan las vivencias sobre los obstáculos que han enfrentado estas mujeres durante su trayectoria laboral dentro de la industria alimentaria.

Cabe recordar que la recuperación de los relatos se determinó una muestra cualitativa tratando de que participaran las mujeres indispensables para cubrir las diferentes características sociodemográficas que se identificaron en la primera fase del estudio, tales como: rango de edad, grado de escolaridad, estado civil, rango de antigüedad de la Trayectoria Laboral, tipo de interrupción de la Trayectoria Laboral, tipo de jefatura de hogar, y que además aceptarán continuar participando en las entrevistas episódicas, muchas de las cuales se realizaron en los hogares de ellas mismas.

Conforme a lo anterior participaron en este segundo momento o fase del estudio 12 mujeres, a quienes se les asignó un código para distinguir la narración de este documento y así guardar su identidad como se solicitó al inicio de la investigación (ver Anexo 3).

4.3.1 Las trayectorias laborales de mujeres en una industria congeladora de frutas y verduras en Sinaloa.

El desarrollo de las trayectorias laborales de las mujeres en el mercado de trabajo es un camino lleno de desigualdades y obstáculos. En este estudio se identificaron los tipos de puestos y las jerarquías en las que se desempeñan las mujeres, que claramente responden a estereotipos de género, esto es, actividades que no requieren de mano de obra calificada, mal remunerada y repetitiva en un sector altamente feminizado como es el de la producción de alimentos.

Las participantes realizan tareas asociadas al cuidado y limpieza de manera rutinaria, sin requerimientos de iniciativa o afrontar la solución de problemas, son tareas asignadas. En tanto a los hombres, acceden mayormente a puestos de dirección, gerencia, supervisión u operativos que requieren de alguna habilidad técnica o mecánica, incluyendo la fuerza física. Al respecto una mujer que labora como ingeniera química señala:

Estoy en el área de cuidados y control de calidad de los procesos químicos biológicos, sin embargo, cuando tengo que tomar una decisión tengo que consultarlo primero con el Ingeniero Agrónomo; para que me ayude a resolver (S5, 2022).

De acuerdo con Scott (1986) para entender el término de desigualdades sociales entre hombres y mujeres.

Se debe partir de un proceso histórico en las relaciones sociales, basado en la creencia de que lo femenino es inferior a lo masculino. Y esto se justifica a través de dominación y privilegios de los hombres sobre las mujeres, sobre todo en el trabajo. Esto abarcando diferentes referentes sociales tales como: simbólicos, materiales, morales y ético. (p. 275)

De lo anterior, es necesario reconocer que la discriminación laboral por género limita y estanca las trayectorias laborales de las mujeres, lo que genera un nulo crecimiento laboral.

Dentro de los hallazgos en la investigación destaca que ellas no reciben ascensos o reconocimientos. En un caso la entrevistada mencionó lo siguiente:

Me ofrecieron el puesto de supervisora de calidad. Yo tenía que dirigir a las nuevas en la línea. Para que eligieran las mejores frutas y verduras. Pero no me hicieron válido el ascenso, no me subieron el sueldo. Pero si me dieron más trabajo, después le dije al jefe que yo no aceptaba. Que yo quería volver a pelar mangos (S12, 2022)

La situación de asignación a puestos de poca responsabilidad en el proceso productivo resulta en ingresos precarios para las mujeres, por lo que, el ingreso salarial de la mujer se considera como complementario, es decir, complementa el salario de su esposo o pareja, debido que su salario es inferior al obtenido por los hombres. Como consecuencia, Bosch (2012) plantea que el posicionamiento laboral de las mujeres se concibe como mano de obra barata que reduce costos de producción y beneficia al patrón y al capitalismo en expansión.

En relación con la precariedad del salario, las mujeres que seleccionan fruta o pelan mango para congelar explican que su salario varía de acuerdo con las tareas que realizaban, es decir trabajan a destajo, sin que su salario sea fijo, siendo la opción que el sector industrial les ofrece, ya que no pueden competir con los hombres por tareas mejor pagadas pero que requieren de la fuerza física.

Siempre me di cuenta que a los hombres les pagaban más, porque ellos hacían trabajos de mayor esfuerzo físico (S3, 2022).

Esto no quiere decir, que la mujer dentro de la industria tenga menos destreza por el trabajo que realizan, la propia industria es quien las descalifica por no tener capacidades de fuerza física, lo que resulta en que ellas sean empleadas en puestos donde se paga menos; a su vez para tener una menor responsabilidad en cuanto a accidentes laborales y que las mujeres no abandonen por ello sus puestos de trabajo.

Por otra parte, es importante plantear que, durante las trayectorias laborales de las mujeres del estudio, la discriminación por género se manifiesta de diversas formas, entre estas el techo de cristal, que se representa en este espacio laboral debido a la nula presencia de ascensos o reconocimientos. Meza (2018), hace referencia a que se presenta como una barrera

invisible que obstaculiza a las mujeres para alcanzar la cima de los escalones jerárquicos; de esta forma se limita el desarrollo de su carrera laboral, conlleva a discriminaciones salariales y ocupacionales.

Esta industria no ofrece mejores oportunidades de desarrollo laboral a las mujeres, debido a los tipos de puestos que les son asignados. En cuanto a las que si obtuvieron un ascenso o un cambio de puesto las respuestas fueron distintas, pero las mujeres anteponían la vida familiar para poder equilibrarla con el trabajo:

Yo soy mamá soltera, mi mamá me ayuda con mis dos hijos. Por eso me apliqué aquí para subir de puesto. Yo empecé separando las frutas y las verduras. Ahora soy clorista, pero tengo más responsabilidad (S6, 2022).

Otro asunto que se presenta en el tipo de trayectorias estancadas que tienen las mujeres, es que están expuestas constantemente a químicos y cloros, lo que repercute directamente a su salud, en la empresa argumentan que se debe permanecer siempre con el equipo de protección (guantes, lentes y cubre bocas). Sin embargo, quienes están expuestas en estos puestos considera estar en mejores condiciones salariales que las demás mujeres.

Una característica de sus trayectorias laborales es que cuando solo ellas son proveedoras de sus hogares, desarrollan estrategias para realizar tareas extras y obtener más ingresos, al mismo tiempo que construyen una red informal de apoyo con otras mujeres (hijas, madres, suegras) para el cuidado de los hijos menores:

Mi mamá me cuida a mis hijos. Así tengo oportunidad de ganar más y quedarme más horas para cubrir más tareas (S3, 2022).

Dentro de sus trayectorias laborales, las mujeres requieren de un doble esfuerzo para mejorar su posición y salario. Por un lado, esforzarse más y preocuparse por el cuidado de los hijos y las tareas del hogar mientras ella labora:

Me subieron de puesto, y empecé a ganar más, pero también tenía más trabajo. Mi mamá me cuida a mis hijos y así tengo oportunidad de ganar más (S2, 2022).

De lo anterior, Girón (2009) pone la discusión que a través del tiempo existe una búsqueda continua para contabilizar el trabajo no remunerado de la mujer en el hogar, lo que ha llevado a procesos para conocer y medir el uso del tiempo y poder mostrar la inequidad entre los miembros de la familia. Incluso, refiere que muchos estudios han hecho necesario analizar la búsqueda de más elementos que profundicen el estudio de la inequidad no sólo dentro del mercado laboral y de las empresas, sino en la unidad familiar y social.

Los asuntos de desigualdad salarial y de oportunidades para acceder a mejores puestos y salarios muestran otra manifestación de la discriminación por género, la brecha salarial existente entre hombres y mujeres. Becker (1994) explica que una de las principales causas de la elevada brecha es el compromiso de las madres con la crianza de sus hijos, por lo que son confinadas a puestos con flexibilidad para atender el hogar y el empleo.

Todas las entrevistadas señalaron que no reciben ningún tipo de capacitaciones para acceder a otros puestos, por lo que el crecimiento en sus Trayectorias Laborales es escaso o nulo. Lo que evidencia que su desarrollo laboral se encuentra estacando, son pocas las oportunidades de ascensos incluso no tienen mejoras salariales o aspiraciones de un mejor estatus jerárquico. Sin embargo, las mujeres argumentan que las tareas las sacan al día y aprovechan el tiempo que les queda libre para actividades relacionadas con el cuidado del hogar e hijos.

Desde un análisis de género, Longo (2009) plantea que en el imaginario social y en la cultura empresarial, persiste la idea de que la mujer es una fuerza de trabajo secundaria con respecto a los hombres. Dicha imagen femenina naturalizada socialmente, tiene consecuencias sobre las trayectorias laborales de las mujeres, restringiendo sus posibilidades de hacer carrera y de que su trabajo sea reconocido como valioso y no desvalorizado social y económicamente. Debido a ello, las Trayectorias de las mujeres se articulan en una continua de precariedad con pocas oportunidades de crecimiento en el mercado de trabajo local y en la empresa de estudio.

4.3.2 Interrupciones de las trayectorias laborales de mujeres en una industria congeladora de frutas y verduras en Sinaloa.

Respecto a las interrupciones de las trayectorias laborales, se presentan de distinta manera entre hombres y mujeres, para la mayoría de ellos trascienden situaciones de orden

estructural como la crisis económica y el desempleo, la descualificación de la mano de obra por el desarrollo tecnológico o asuntos de orden personal relacionados a mejoras salariales o expectativas profesionales. Mientras que, para las mujeres, si bien también los anteriores sucesos tienen relevancia, en su mayoría se ven más afectadas por asuntos de género.

Martínez et al. (2011) plantea que analizar las trayectorias laborales desde una perspectiva de género, permite identificar las diferencias existentes entre mujeres y hombres; no solo por los períodos o edad correspondientes con la maternidad de las mujeres, si no además por aspectos como el momento de la primera inserción, el número de años laborales y el número de períodos de desempleo. Esto es, que la trayectoria laboral de los hombres se puede dibujar de manera lineal y ascendente, y la de las mujeres se delinea con interrupciones con un ciclo laboral discontinuo debido a las dificultades para compatibilizar el trabajo de cuidado con el trabajo remunerado.

Para la gran mayoría de las mujeres participantes en este estudio, la interrupción de la Trayectoria Laboral no ha sido una opción porque son jefas de familia, fungen como únicas proveedoras en muchos de los casos. A pesar de lo que Reina y Rodríguez (2014) explican respecto a los efectos de la doble presencia (ámbito productivo y privado) de la mujer, refieren a la afectación psicosocial en la salud de las mujeres y su trascendencia en el mundo del trabajo. Por un lado, en la búsqueda de un desarrollo profesional y, por otro, haciéndose responsables de las tareas domésticas. Lo que limita a las mujeres y su estatus laboral, el cual disminuye conforme aumentan sus obligaciones sociales.

Además, la edad también presenta una desventaja dentro del ámbito laboral, el estudio se constituye de mujeres de 30 a 50 años o más, de edad. Las mujeres argumentan tener interrupciones dentro de su trayectoria laboral, debido al nacimiento del primer hijo, en el caso de las mayores de 40 a 50 años, estas mismas argumentaron que por enfermedades de familiares, o la muerte del esposo dejaron de trabajar. Mientras que otras, argumentaron que el ser jefas de familia las ha llevado a no tener que interrumpir su trayectoria laboral.

Las interrupciones en las Trayectorias Laborales de las mujeres, en muchos de los casos, tienen origen en el cumplimiento de los roles asignados socialmente como esposa, madre o hija. El nacimiento del primer hijo o hija fue la situación más recurrente para explicar las interrupciones de la Trayectoria de las mujeres:

Cuando tuve a mi primer hijo, dejé de trabajar porque tenía que cuidarlo. Mi esposo me decía que yo me quedara en casa hasta que mi hijo estuviera más grande (S4).

Carosio (2010) explica esta situación, señalando que el trabajo del hogar y el cuidado de los y las hijas es el suelo pegajoso que frena a las mujeres en su desenvolvimiento laboral, en su participación en el ámbito público, atrapándolas en el ámbito privado. Este confinamiento tiene como principal motivo las obligaciones familiares, obligando a las mujeres a interrumpir temporal o totalmente su participación en el mundo del empleo, principalmente por el cuidado y crianza de los hijos e hijas pequeñas, así como de los padres o familiares en situación de vejez o enfermedad.

Respecto al cuidado de otros familiares, algunas de las mujeres de este estudio explican que, al enfermar un familiar, padres o pareja, ellas se atribuyen la responsabilidad de atenderlos, así como al fallecer alguno de ellos. Esto es que ellas dejan de lado sus actividades remuneradas para realizar actividades de cuidados y domésticas sin remuneración:

Mi esposo se enfermó y pues abandone mi trabajo, tenía que ir a cuidarlo en el hospital y estar con él. Me necesitaba para que pudiera estar ahí cuidándolo. Él no se podía mover y pues yo me quedaba con él. Duró mucho tiempo hospitalizado y pues no podía trabajar (S12, 2022).

De acuerdo con la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT) del INEGI (2019) en México las mujeres dedican al trabajo doméstico no remunerado 67% del tiempo total de trabajo (TTT), mientras que los hombres solo el 28%. Una consecuencia de esto en las trayectorias laborales de las mujeres es que estas optan por la inserción de jornadas parciales, o jornadas “convenientes”, produciendo trayectorias lineales sin posibilidad de ascenso y crecimiento profesional.

El cuidado de los hijos e hijas, sin importar la edad de estos mismos, recae principalmente en las mujeres, lo que lleva a la mujer a cumplir otro rol además de proveedora, el de cuidadora, incluso de sus nietos y nietas. Esto impide el crecimiento de la trayectoria laboral de las mismas.

Las trayectorias laborales de las mujeres tienden a tener mayores discontinuidades o interrupciones que las de los hombres, Alcañiz (2017) explica que esta situación se debe, en la mayoría de los casos a no encontrar un empleo a jornada completa y el poder conciliar la vida familiar y la laboral.

4.3.3 Autoempleo como estrategia de la trayectoria laboral de mujeres en una industria congeladora de frutas de Sinaloa.

A partir de lo anterior, se muestra que las mujeres construyen estrategias para cumplir con dobles tareas, el cuidado de los otros y proveer de ingresos su hogar. Esto es, que varias mujeres reconocen no haber interrumpido su Trayectoria Laboral debido a que, si bien se dedicaron a cuidar o ejercer alguna tarea doméstica, también realizaron tareas de autoempleo que les generaron ingresos extras.

Abandoné mi trabajo [formal] cuando mi hijo se enfermó. Lo cuide en el hospital tres meses, por que entró en coma. El andaba en las drogas y a consecuencia de eso quedó en coma. No podía trabajar y me puse a vender Avon, Jafra y Mary Kay para mantenerme (S10, 2022).

Otra forma de generar ingresos extras para estas mujeres ha sido el combinar por temporadas el empleo en la industria alimentaria con el empleo en campos agrícolas, para otras fue establecer un negocio propio a la par que se emplea en la empresa congeladora de frutas y verduras. Además, ellas han identificado otra manifestación de discriminación por género que es la segregación de puestos, lo que las confina a escasas posibilidades de mejores oportunidades dentro de la empresa formal.

Soy estilista, y pues puse mi propio negocio en casa, porque aquí no veo oportunidades de crecimiento. Solo vengo cuando necesito el seguro por mis hijos. Por pura temporada. Pero pues yo me mantengo de mi estética. Pues no veo posibilidad de crecimiento aquí (S9, 2022).

Lo anterior lo explica Benería (2006) al señalar que, en los ámbitos del mercado laboral, existen puestos donde de forma exclusiva son operados por mujeres, en este caso es trabajo remunerado y estadísticamente visible, por lo menos cuando forma parte del sector formal.

Por otra parte, el autoempleo representa para ellas una oportunidad de poder tener más ingresos y una cierta libertad de horarios para hacer otras tareas de cuidado del hogar. Incluso acceden a actividades laborales en el ámbito informal o familiar.

También los domingos que no trabajo [formalmente] le ayudo a vender a mi sobrina en una tienda de huaraches y me da comisión por cada par (S10, 2022).

De acuerdo con Carrillo et al. (2018), el ámbito familiar es una plataforma fundamental para las mujeres, en este espacio se configura su identidad por imposición de roles de género o por deconstrucción de éstos. Además, refieren que las mujeres presentan obstáculos para lograr posicionamiento laboral y el crecimiento de su trayectoria laboral, debido a que realizan actividades reproductivas y domésticas al mismo tiempo que desarrollan actividades de trabajo productivo, pero también al tiempo utilizado en la preparación y el traslado a sus espacios laborales, reconocido como las distancias del empleo a sus hogares.

4.3.4 Obstáculos en la trayectoria laboral de las mujeres en una industria congeladora de frutas y verduras en Sinaloa.

El acercamiento de este estudio a las historias de vida de las mujeres que laboran en la industria alimentaria ha permitido identificar obstáculos en sus trayectorias laborales, lo que las mantiene estancadas y en situaciones de precariedad. Estos obstáculos son manifestaciones de discriminación por género en el ámbito del trabajo: segregación de puestos, ingresos precarios, jornadas flexibles, suelos pegajosos y techo de cristal.

La flexibilización de la jornada implica menos horas y cortes en la temporalidad del empleo, por lo tanto, menores ingresos sin posibilidades de realizar horas extra o asignación de puestos con mayores responsabilidades y mejores salarios. Esto es posible debido a que las mujeres priorizan la vida familiar, el cuidado de los hijos e incluso el cuidado de los enfermos, lo que ante ponen a su horario laboral debido a estas cuestiones. Caracterizando su trayectoria laboral en interrumpida y precaria. Además, en la mayoría de los casos, estas mismas fueron en

sus anteriores empleos jornaleras; debido a ello sus oportunidades son escasas dentro de esta industria.

Al respecto, Tabbush (2021), reconoce que actualmente, durante la pandemia, se agudizó la injusta división del trabajo entre hombres y mujeres al interior de los hogares y la precaria inserción laboral de ellas, provocando un retroceso en su autonomía económica. Lo anterior, debido a que las mujeres optaron por empleos de menor responsabilidad para, al mismo tiempo, atender el hogar y cuidar a los familiares.

Siempre estoy en el congelador, es bien cansado. Porque tengo que cargar las cajas y mover cosas pesadas. Pero pues nunca me han ofrecido otro puesto ni ascensos. A mí me gusta mucho mi trabajo. Pero es muy cansado. Me quedo aquí por el horario porque puedo pasar tiempo con mi hijo. Mi mamá me ayuda mucho con él (S7, 2022).

Además, es necesario agregar que el estar en el congelador, argumenta ser un trabajo cansado, sin embargo, considera que existen riesgos para la salud. Debido a que una de sus compañeras sufrió una parálisis facial. Por los cambios de temperatura al entrar y salir del congelador. A pesar de los riesgos que implica ello para la salud; considera que este puesto le da tiempo para estar con su hijo; por esto considera que debe permanecer en el.

En cuanto a la doble presencia y la maternidad de las mujeres, esta se presenta como principal obstáculo para el desarrollo pleno de su trayectoria laboral convirtiendo la misma en una trayectoria estancada. Esparza (2020) explica que cuando se naturaliza lo doméstico como responsabilidad de las mujeres, se excluye de ser considerado trabajo, en este sentido todas las actividades que se realizan dentro del hogar pierden valor y son invisibles ante las estadísticas sobre trabajo productivo. Esta invisibilidad impide que se reconozca la doble jornada laboral de las mujeres.

Los suelos pegajosos muestran una situación que viven las mujeres a partir de esta doble jornada, y que reproduce discriminación laboral por género, al confinarlas a puestos de bajos salarios y a horarios flexibles para que puedan cumplir aquello que les ha sido asignado históricamente como propio, el ámbito doméstico y la crianza. Además, estos suelos pegajosos corresponden a un mercado laboral local precario y de escasas oportunidades para las mujeres, debido a ello su trayectoria se vuelve lineal y no ascendente.

Yo en mi otro trabajo era secretaria, aquí quiero un puesto de secretaria, pero me mandaron a supervisora, si gano más, pero es más cansado. Me gusta porque gano bien porque tengo cinco hijos que mantener, por eso no me salgo. No puedo dejar de trabajar. Mis hijos se cuidan entre ellos, y me ayudan en casa (S11, 2022).

Por otra parte, el techo de cristal se presenta en las trayectorias laborales de estas mujeres que, a pesar de tener una profesión, su crecimiento y reconocimiento se ve limitado. Debido a que los puestos con mayor jerarquía y salario gerencia, jefatura de línea, mantenimiento y control de calidad son ocupados, en su mayoría por hombres, subordinando a la mujer en la toma de decisiones.

Entré directo al puesto de química. Pero las decisiones las toma mi jefe, él es agrónomo. Y él es el que siempre está supervisando que todo salga bien. Siempre tenemos que darle el reporte. Pero pues mientras yo mantenga bien los procesos yo no me meto en problemas aquí. Aunque sé que es difícil que me suban el puesto (S5, 2022).

A pesar de que las mujeres logren una escolaridad terciaria, Carvalho (2017), explica que la educación superior o puestos con salarios altos no garantiza el libre desarrollo de sus trayectorias laborales. Ya que la discriminación por género rebasa factores sociodemográficos manifestándose social y culturalmente en escenarios como el techo de cristal (p.3).

4.4 Discriminación laboral por género en una industria congeladora de frutas y verduras en Sinaloa.

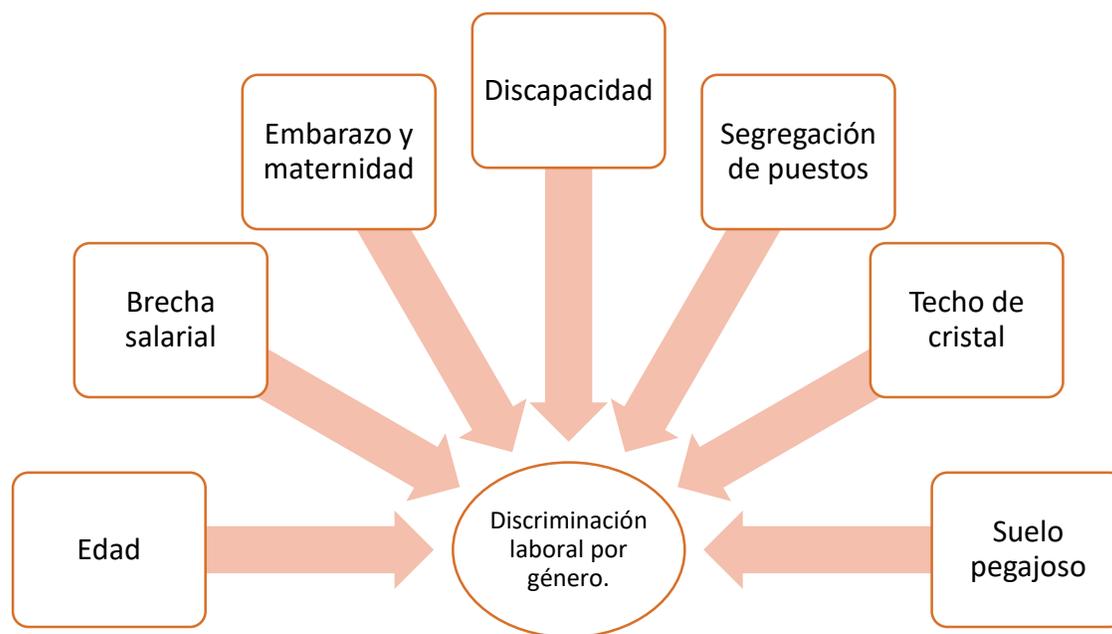
Las 12 mujeres participantes en este estudio narraron sus vivencias de discriminación laboral por género al recapitular sus trayectorias laborales en la industria alimentaria en la que laboran al momento de las entrevistas.

Los principales hallazgos de manifestaciones de discriminación laboral por género fueron por razones como: la edad, condiciones de discapacidad, embarazo y maternidad discapacidad, circunstancias que llevan a la manifestación de discriminación en dos aspectos segregación de puestos con salarios precarios; por ende, reconocen también, ser discriminadas por un asunto de brecha salarial respecto a los ingresos de sus compañeros hombres; finalmente,

en su contexto laboral se presentan escenarios laborales de discriminación como: techo de cristal y suelo pegajoso que impiden o dificultan el desarrollo de una trayectoria laboral ascendente (ver Figura 13).

Figura 13.

Manifestaciones de discriminación laboral por género en las participantes del estudio.



Elaboración propia de los resultados del trabajo de campo (2022).

En cuanto a la edad, se encontró que no solo a las mujeres se les aplicaba una renovación de contrato. Ellas comentan que se debe a la intención de no emplearlas al momento de su edad para pensionarse. Al respecto, argumentaban que el contrato solo era temporal, debido a que en temporadas las descansaban.

Me renovaban el contrato, pues yo no decía nada porque pensaba que era normal, después veía como corrían a personas de edad avanzada. Me dio miedo, pero nunca pregunté (S10, 2022).

De acuerdo con Castro (2001) la discriminación por edad se presenta, en principio cuando la persona tiene una edad avanzada, por decir una cifra superior a los cincuenta años, esta puede perder su trabajo anticipadamente. En el caso de no perderlo, continua con su empleo, pero se le fijan límites para ciertas tareas, teniendo en cuenta circunstancias o limitantes relacionados con la edad. El transcurso de los años, en general afecta la capacidad laboral y el rendimiento probable de las personas en el ámbito laboral.

Otro asunto es, cuando en el contexto laboral las mujeres sufren discriminación por embarazo y maternidad, ya que con base en las leyes laborales se debe proteger la integridad del embarazo, lo que ocasiona que las empresas estigmaticen a las mujeres en gestación como menos productivas, por lo tanto, al momento de que las mujeres deciden procrear y ejercer su maternidad sufren una repercusión en su trayectoria laboral.

La discriminación por maternidad o embarazo, en esta empresa de la industria alimentaria, a las mujeres se les solicita una prueba de embarazo al momento de su contratación, sin embargo, las sujetas de estudio explicaron que cada año se les hacia una prueba de embarazo, sin importar la edad.

Escondí mi embarazo, con ropa floja y fajas. Porque necesitaba fuerza para poder mover las frutas y verduras, pues aproveché para tener mí bebé con el seguro. No quería que me corrieran, así que nadie supo que estaba embarazada. Se enojaron, pero dije que yo no sabía que estaba embarazada. Solo decía que estaba subiendo de peso, cuando alguien se me quedaba viendo (S6, 2022).

De acuerdo con Kurzcyn (2004), la realización de las pruebas de embarazo en las empresas de cada cierto período es con la suposición de que la productividad de las mujeres embarazadas puede ser menor, y al mismo tiempo pretenden evitar el ausentismo laboral por complicaciones asociadas con el embarazo, atención médica rutinaria, abstenerse de pagar permisos por maternidad y otorgar los permisos que marca la legislación.

Por otra parte, se presenta una doble discriminación en el ámbito laboral al momento de ser mujer y tener una condición de discapacidad. Una de las entrevistadas explica que tiene una discapacidad de auditiva y de lenguaje, ella se comunica a través de su mamá.

No pude ir a la escuela, porque soy sordomuda. Tuve a mi bebé bien chica, mi mamá me ayuda y me consiguió este trabajo. Pero ella me ayuda con mi hijo también. No me han ofrecido puestos más altos por mi discapacidad, pero pues yo solo vengo porque me pagan a la semana. Cuando no me siento a gusto aquí me voy a trabajar de jornalera. Allá en el campo soy muy feliz y hago casi lo mismo que aquí (S4, 2022).

En el caso anterior, es importante recalcar que la participante S4, inició a trabajar en esa empresa debido a que su mamá labora en la misma y le ayudó a conseguir el empleo. La madre fue quien realizó la traducción de la entrevista de su hija, ya que la participante utiliza el lenguaje de señas para comunicarse y su madre se comunica con ella a través de este.

En el caso de las mujeres que presentan alguna deficiencia física, psíquica o sensorial, Shum et al. (2006) explican que estas condiciones repercuten en ellas, debido a que se aíslan y se les presentan restricciones sociales que se agregan a la opresión que padecen como mujeres. La autora explica que a este grupo de mujeres se les suele tratar como víctimas, por su doble marginación, ser mujer y tener una discapacidad, lo que produce una mayor limitación en sus vidas.

En cuanto a la brecha salarial, se presenta relacionada con la segregación de puestos por género, este tipo de discriminación implica asignar a las mujeres solo un tipo de tareas que la empresa considera idóneas para ellas, necesarias para el proceso productivo, pero al mismo tiempo desvalorizado por el mundo laboral.

Yo me doy cuenta veo a los hombres otras cosas, trabajos más forzados y por eso les pagan más (S1, 2022).

Los hombres tienen mejores puestos, aquí en la empresa, porque son más fuertes y les ofrecen otro tipo de tareas (S2, 2022).

Los hombres hacen otro tipo de trabajo, mueven cajas, siempre están de supervisores y tienen voz de mando (S3, 2022).

Siempre me di cuenta que los hombres hacían el trabajo de mayor fuerza física (S6, 2022).

Las participantes reconocen que, a los hombres, independientemente de su escolaridad, edad o estado civil, se les asignan tareas que requieren de fuerza física o de alguna habilidad técnica, masculinizando actividades del proceso a las que les confieren mejores salarios.

Veo muchos hombres en puestos con trabajo que requieren más fuerza. Ellos tienen más oportunidades de ascender (S2, 2022).

Los hombres son los supervisores, son los que están a cargo de las líneas y la supervisión de la calidad (S8, 2022).

Por lo tanto, la situación de las mujeres en el mercado laboral está muy alejada de ser ideal, Pérez (2012) en su mayoría, ellas participan en actividades precarias, esto es que ocupan empleos de menor prestigio social considerados como femeninos, en los que realizan actividades que son una extensión del trabajo doméstico, y en caso de tener puestos considerados masculinizados, enfrentan discriminación salarial.

De lo anterior se derivan los escenarios denominados techo de cristal y suelo pegajoso, como manifestaciones de discriminación laboral por género. Todas las entrevistadas refieren que deben reportar sus actividades ante sus jefes, incluso siendo jefas de línea, su superior es un hombre.

El jefe toma las decisiones por mí, checa que la línea esté en orden, a pesar de que yo también tengo el mismo puesto que él. Tengo que rendirle la cuenta de todo lo que se hace (S10, 2022).

Yo creo que tengo este puesto, porque estudié. Pero no me han ofrecido un mejor puesto, ni un puesto de mayor mando. El salario tampoco me ha aumentado mucho. (S9, 2022).

Encontramos dentro del suelo pegajoso, las mujeres afectadas por este fenómeno son las más pobres, con menores niveles de instrucción, fuera de los mercados laborales o bien mercados laborales estancados, trabajos estancados de alta precariedad. Mientras que en otro extremo se ubican las mujeres con educación terciaria con ingresos altos pero que chocan con

el llamado techo de cristal que limita su crecimiento. Entre ambos extremos se ubican las mujeres de escenario de escaleras rotas con educación secundaria e ingresos intermedios, pero sin reales posibilidades de dar saltos de empoderamiento y crecimiento laboral (Ibarra, 2018).

De lo anterior, es importante retomar que el papel de la mujer dentro de la industria alimentaria se vuelve precario y poco estable. Sin embargo, en la mayoría de estas mujeres laboró anteriormente como jornalera en campo agrícola. Al tener un contacto previo, dentro de ese tipo de trabajo, argumentaron que el trabajo era similar, puesto que tenían que separar frutas y verduras de mejor calidad en la línea y colocarlas en jabas para que estas mismas salieran de la empresa. Esto lo hacían, en las instalaciones de la empresa, mientras que en el campo se volvía agotador estar haciendo la misma tarea, bajo el sol y altas temperaturas.

Por otra parte, las que venían de otro tipo de puesto de trabajo administrativo, aun teniendo experiencia en labores de oficina, consideraban que es complicado ascender a un mejor puesto laboral. Porque tenían que cumplir con su función como madre y accedían a tener puestos con horarios flexibles para poder pasar tiempo con sus hijos.

En mi puesto anterior, yo era secretaria. Pero no aquí no me han dado la oportunidad de trabajar de secretaria. Quería estar en un puesto administrativo, pero no me han dado la oportunidad. Soy madre de familia tengo cinco hijos, los mayores cuidan a los más chicos, y eso hace que pueda quedarme más tiempo. Sin embargo, no he tenido oportunidades de crecimiento (S11, 2022).

Verardo (2016) explica que la metáfora del techo y paredes de cristal, se deriva la segregación horizontal y vertical de puestos. Denominando así los obstáculos que impiden a las mujeres alcanzar los cargos más altos de gestión, estos son micro desigualdades, en ocasiones imperceptibles, pero que afectan significativamente el desarrollo de la carrera y la vida laboral de las mujeres.

De acuerdo con Guzmán y Rocha (2021), otro escenario que se reproduce en el mundo del trabajo para las mujeres es el suelo pegajoso, debido a las pocas oportunidades de ascenso y crecimiento laboral, es decir avanzar lento o estancarse en su trayectoria laboral, ya sea por interrupciones, por las cargas familiares y afectivas, por baja escolaridad, esto es todo aquello que implica poner a la mujer en encrucijada al decidir qué ámbito de su vida priorizar.

Las mujeres priorizan las actividades del hogar, el cuidado de la familia y de los hijos, antes que la vida laboral, esto genera discriminación y genera trayectorias laborales estancadas y de poco crecimiento esto también es derivado de los roles establecidos de género.

Finalmente se observa que las mujeres de este estudio han permanecido en una trayectoria laboral continua pero lineal, es decir, no ascendente, sin ascensos o mejoras, y han sido pocas quienes han tenido que interrumpir su permanencia laboral. Esto es que existen pocas oportunidades de crecimiento laboral en el sector agrícola y en la industria alimentaria.

CONCLUSIONES

El presente trabajo de investigación se llevó a cabo de manera satisfactoria aun con los obstáculos que se presentaron en un inicio y en un contexto afectado por la pandemia. El difícil ingreso a las empresas complicó el acceso al campo, además de las políticas laborales de las empresas que no permitieron realizar entrevistas. Al momento de querer ingresar a la empresa me comentaban que no permitían el acceso a investigaciones e incluso hubo un repunte de Covid-19 y no querían personas externas en sus instalaciones.

En un inicio la propuesta de investigación incluía 16 empresas, solo se abordó una empresa del ramo alimentario con la que se logró llevar a cabo el estudio. Los instrumentos de la investigación fueron seleccionados estratégicamente para cumplir con dos fases, una exploratoria y otra de recuperación de los fragmentos de su historia de vida respecto a su trayectoria laboral. Las entrevistas fueron realizadas afuera de las instalaciones de la empresa e incluso en algunos domicilios de las participantes

El nombre de la empresa, así como de las mujeres del estudio, permanecen anónimos debido a que la empresa no dio permiso de ser mencionada y las mujeres consideraron que podrían perder su trabajo.

Se encontró que las mujeres sufren discriminación en el ámbito laboral por cuestiones de género asociado a falta de acceso a puestos mejor pagados, esto es a la segregación en puestos feminizados y precarios por ser mujeres. Fue evidente la división sexual del trabajo en la empresa, debido a que los hombres siguen ocupando puestos considerados masculinizados con mayor poder, responsabilidad y autoridad; en tanto las mujeres se ubican en puestos feminizados como **era** en operación, cuidado, limpieza y en condición de subordinación.

Las participantes ~~reconocen~~ reconocen que no se les ofrecía crecimiento laboral en la industria alimentaria que se estudió, pero prefieren mantener ese empleo por ser formal, esto es que les brinda seguridad social, de salud y laboral.

En cuanto a la discriminación salarial, encontramos que las mujeres reciben sueldo por tareas y puestos que no son reconocidos lo suficientemente como para obtener mejores ingresos, solo les asignan más tareas, pero sin una mejor remuneración.

Por otra parte, el techo de cristal es evidente por la poca presencia de mujeres en puestos de mayor jerarquía, por otra parte, las demás mujeres comentaban que esos puestos no se los

ofrecían por su escolaridad inconclusa, pero que estaban mejor en el puesto que tenían porque podían pasar tiempo con sus hijos o familiares después del trabajo. Lo anterior muestra un escenario de suelo pegajoso, en el que las mujeres que tienen una doble jornada en el ámbito productivo y en el reproductivo difícilmente logran una trayectoria laboral ascendente.

Algunas de las participantes reflexionan que como seleccionadoras de frutas y verduras o peladoras de mango en línea no les ofrecían ascensos, pero que ese puesto era mejor que el trabajo anterior como jornalera, y éste les permitía compaginar las tareas del hogar.

De lo anterior, es necesario no perder de vista la situación de la doble presencia y la maternidad de las mujeres, todas realizaban tareas del hogar una vez que terminaba su jornada laboral. Comentaban que deseaban llegar rápido a casa para poder cuidar a sus hijos y pasar tiempo con ellos. Además de que tenían que ayudarlos a revisar tareas o estar pendientes de lo que sus hijos necesitaban.

La maternidad influye de manera significativa en las escasas posibilidades de crecimiento laboral, y ésta se convierte en una forma de discriminación. Bajo el argumento de que en la empresa se realizan tareas pesadas como: cargar o mover cajas, aunque cuando algunas realizaban esas tareas, era sin reconocimiento. Además, en determinado momento la empresa pide pruebas de embarazo, incluso al ingreso de la empresa para su contratación, con el fin de prevenir interrupciones en el trabajo.

En el caso de la discriminación por edad, fue solo una supervisora de línea la que comentó que cada determinado tiempo le renovaban el contrato, por lo cual consideraba que no podía solicitar una pensión a largo plazo.

También las mujeres son discriminadas por discapacidad, una de las entrevistadas era sordomuda, empezó a trabajar a una edad corta y tenía un hijo, pero su trayectoria laboral no había tenido un cambio significativo pues debido a su sordera no puede comunicarse bien. Es seleccionadora de mango y le gusta el trabajo debido al sueldo y las prestaciones, pero nunca recibió reconocimientos ni ascensos. En la empresa se encuentran laborando otras personas con discapacidad, pero todas se encuentran en la misma situación de estancamiento.

El primer empleo de estas mujeres debido a su ubicación geográfica en poblados circundantes a campos agrícolas ha sido de jornaleras, lo que ha impactado en sus trayectorias laborales, transitando al sector de la industria alimentaria. Su cambio de jornaleras agrícolas a

obreras de la industria alimenticia lo viven como un avance en su trayectoria laboral. Y al mismo tiempo, se aprovecha las características de temporalidad laboral en ambos sectores, es común que por un período trabajen en el campo (recolectan el alimento) y posteriormente, se ubiquen en la industria (procesando el alimento).

Por otra parte, las mujeres que participaron en el estudio han desarrollado estrategias para enfrentar su doble o triples jornadas, mediante una red de apoyo con otras mujeres para el cuidado de los hijos, y también generando autoempleos para complementar sus ingresos debido a que la mayoría son jefas de hogar y únicas proveedoras.

En cuanto a los períodos de interrupción de su trayectoria se evidencia que las mujeres abandonan sus empleos por el cuidado de los otros o por el ciclo de vida; ya sea al nacer sus hijos o asumir el cuidado de algún familiar.

La presente investigación, encontró datos sobre cómo opera la discriminación laboral por género entre mujeres ocupadas en una industria congeladora de frutas y verduras en Sinaloa. Este trabajo permitió lograr los objetivos planteados a nivel conceptual, metodológico y empírico. Los aportes de este trabajo sobre la discriminación laboral como fuente de desigualdad para las mujeres en ámbitos laborales son evidentes. No obstante, es necesario continuar investigando sobre este tema enriqueciendo los estudios regionales desde una perspectiva de género.

Este trabajo, permitió abundar en teorías sobre la discriminación laboral por razones de género en mercados de trabajo locales semi rurales, propiciando posibilidades de estudios encaminados a profundizar en las repercusiones de la discriminación laboral por género en otros espacios productivos, así como aportar al quehacer del Trabajo Social empresarial.

Las trayectorias laborales de mujeres trabajadoras resultan un instrumento analítico complejo que enriquece el conocimiento sobre las diferentes aristas de la discriminación en contextos de precariedad laboral. Por lo tanto, es necesario que la voz de las mujeres sea escuchada y que las políticas laborales impulsen la equidad entre hombres y mujeres. Además de que el Estado tiene la obligación de regularlas y estructurarlas para no permitir más el ejercicio de la discriminación entre la población más vulnerable.

Es evidente que las empresas necesitan transformar sus políticas laborales y contribuir en el equilibrio de las necesidades de sus trabajadores (as), sin los cuales no sería posible la

producción. Este tipo de estudios potencia el papel del Trabajo Social en el ámbito empresarial, específicamente en la promoción de la equidad de género.

La producción del conocimiento en este campo temático muestra que existen manifestaciones de la inequidad de género en el mercado laboral, que están determinadas por las condiciones en las que se ejercen las responsabilidades domésticas sobre la inserción femenina al mundo del empleo, pero también por dinámicas de discriminación y lógicas propias del mercado laboral.

REFERENCIAS

- Aburto, F. (28 de abril 2017). La segregación laboral por razón de género. *Género y economía*.
<https://generoyeconomia.wordpress.com/2017/04/28/la-segregacion-laboral-por-razon-de-genero/>
- Alcañiz, M. (2017). Trayectorias laborales de las mujeres españolas. Discontinuidad, precariedad y desigualdad de género. *La ventana*, 5(46), 244-284.
- Alcázar, A. (2014). Miradas feministas y/o de género al Trabajo Social, un análisis crítico. *Portularia*, 10(2), 27- 34.
- Alonso, V. (2019). Las mujeres profesionales en las bodegas mendocinas desde el comienzo de la reconversión vitivinícola a la actualidad. Escenarios y trayectorias laborales. *Millcayac - Revista Digital de Ciencias Sociales*, 6(10), 227-244.
- Amorós, A. (1995). División sexual del trabajo. En C. Amorós, *10 palabras clave sobre mujer*. Editorial Verbo Divino.
- Antón, A. (diciembre 2013). *La desigualdad social* [Ponencia]. X Jornadas de Pensamiento Crítico. Universidad Carlos III, Leganés, Madrid.
- Arias, A. y Alvarado, S. (2015). Investigación narrativa: apuesta metodológica para la construcción social de conocimientos científicos. *CES Psicología*, 8(2), 171-181.
- Atkinson, R. (1998). *The Life Story Interview*. University of Southern Maine.
- Aveiga, V., Menéndez, F. y Muñoz, J. (2019). Intervención del Trabajador Social frente a los estereotipos de género. *Revista Caribeña de Ciencias Sociales*, 1-19.
- Baltar, F. y Gorjup, M. (2012). Muestreo mixto online: Una aplicación en poblaciones ocultas. *Intangible Capital*, 8(1), 123-149.
- Barberá, E., Ramos, A., Sarrió, M. y Candela, C. (2002). Más allá del «techo de cristal» Diversidad de género. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 55-68.
- Becker, G. (1994). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis*. The University of Chicago Press.
- Benería, L. (1999). La aparición de la economía feminista. *Revista de Agricultura e Historia Rural*, 59-62.
- Benería, L. (2006). Trabajo productivo/reproductivo, pobreza y políticas de conciliación. *Revista Nómadas*, Núm. 24, 8-21.

- Benería, L. (2007). *Trabajo productivo/reproductivo, pobreza, y políticas de conciliación en América Latina: consideraciones teóricas y prácticas. Género y cohesión social.* Fundación Carolina.
- Bertrand, M., Goldin, C. y Katz, L. (2010). Dynamics of the gender gap for young professionals in the financial and corporate sectors. *Journal American Economic Association: Applied Economics, Vol. 2*, 228-55.
- Bosch, M., Riumalló, M. y Morgado, M. (2021). *2º Índice de Trayectoria Laboral e Inclusión de Mujeres en Chile.* Centro de Trabajo y Familia.
- Bosch, C. (2012). Las mujeres en el mundo del trabajo, Ciudad de Córdoba, 1904-1919. *Revista Prohistoria, Núm. 17*, 51-76.
- Brunet, I. y Santamaría, C. (2016). La economía feminista y la división sexual del trabajo. *Época II*, 6(1), 1-26.
- Bustos, B. (2017). Profesionales, trayectorias y uso del tiempo. Egresadas de la Universidad de Guadalajara. *La ventana. Revista de Estudios de Género. 5(45)*, 269-305.
- Butler, J. (2001). *El género en disputa: el feminismo y la subversión de la identidad.* Paidós.
- Camarena, M. y Saavedra, M. (2018). El techo de cristal en México. *Revista de Estudios de Género, La Ventana*, 312-347.
- Campos, A. (2014). Miradas feministas y/o de género al Trabajo Social, un análisis crítico. *Portularia, 10(2)*, 27- 34.
- Carmona, K. y Véliz, H. (2005). *Discriminación laboral. Aspectos doctrinarios y situación en Chile* [Tesis de Ingeniero Comercial, Mención Administración. Universidad de Chile]. https://repositorio.uchile.cl/tesis/uchile/2005/carmona_k/sources/carmona_k.pdf
- Carosio, A. (2010). El trabajo de las mujeres: desigualdad, invisibilidad y explotación. *Revista Venezolana de Estudios de la Mujer, 15(35)*, 7-13.
- Carosio, A. (2012). *Feminismo y Cambio Social en América Latina y el Caribe.* CLACSO.
- Carrasquer, P., Torns, T. y Tejero, E. (1988). El trabajo reproductivo. *Papers: Revista de Sociología, Núm. 55*, 95-114.
- Carrillo, T., Tereso, L. y González, E. (2018). La familia y la construcción del posicionamiento laboral de las mujeres. Un análisis desde el Trabajo Social. *Prospectiva. Revista de Trabajo Social e Intervención Social, Núm. 25*, 91-111.

- Carrillo, T. y Urrea, M. (2021). *Desigualdades por género en la industria alimentaria. Un análisis de la escolaridad y la ocupación*. En R. Ortega, K. González y E. Villalón (Coordinadoras), *Educación y género: perspectiva de la desigualdad social*. (1ª. edic., pp. 63- 74). Miguel Ángel Porrúa.
- Carvalho, L. (2017). Prólogo. En ONU Mujeres, *El Progreso de las mujeres en américa latina y el caribe. Transformar las economías para realizar los derechos*. Casa de las Naciones Unidas
- Casas, J., Repullo, J. y Donado, J. (2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamientos estadístico de los datos. *Aten Primaria*, 31(8), 527-538.
- Castaño, F. (2016). El Trabajo Social como agente de igualdad: historia e intervención social desde la perspectiva de género. *Revistas Estudios de las Mujeres*, Vol. 4, 72-86.
- Castro, J. (2001). Discriminación en las relaciones laborales. *Boletín Dirección del Trabajo*, Núm. 146, 1-13.
- Cedillo, D. (2021). *Efectos legales de la discriminación laboral*. <http://eempreario.mx/actualidad/discriminacion-laboral-reflejo-sociedad>
- Chacha, Y. (2021). *Fichas socioeconómicas como base de proyectos sociales: aplicación en la Fábrica Textil*. Universidad Central de Ecuador Facultad de Ciencias Sociales y Humanas.
- Chárriez, M. (2012). Historias de vida: Una metodología de investigación cualitativa. *Revista Griot*, 5(1), 50-67.
- Chávez, J. (2006). *Género y Trabajo Social no. 3*. Escuela Nacional de Trabajo Social.
- Chinchilla, N., León, C., Torres, E. y Canela, M. (2006). *Frenos impulsores en la trayectoria profesional de las mujeres directivas*. Universidad de Navarra.
- Chumba, S. (2013). *Discriminación Laboral*. Universidad Nacional de Tucumán.
- Cidrás, A. y Camino, L. (2021). Cuestión de género: La discriminación de las investigadoras en España. *Revista Cuadernos de Pesquisa*, Núm. 51, 1-19.
- Colín, M. (2010). *Trayectoria laboral diferenciada y segregación laboral de género en instituciones públicas*. <https://www.eumed.net/rev/cccss/08/mcs.htm>

- Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH) (2020). *Día Internacional de la Igualdad Salarial*. <https://www.cndh.org.mx/noticia/dia-internacional-de-la-igualdad-salarial>
- Consejo Nacional Para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) (2018). *Cuenta Pública 2018*.
<https://www.cuentapublica.hacienda.gob.mx/work/models/CP/2018/tomo/VII/Print.EZ.Q.01.INTRO.pdf>
- Consejo para el Desarrollo Económico de Sinaloa (CODESIN) (2022). *La participación de la mujer en la vida económica*. <https://codesin.mx/sinaloaennumeros/dia-internacional-de-la-mujer-2022-participacion-economica>
- Cubillos, C. (2017). Análisis de la producción científica sobre Derechos Humanos en Trabajo Social: perspectiva internacional (2000-2015). *Revista Española de Documentación Científica*, 75(4), 535-552.
- Dalla, M. (1975). Las mujeres y la suversión de la comunidad. En M, Dalla y S. James (Comp.). *El poder de la mujer y la subversión de la comunidad*. Siglo Veintiuno Editores, S.A.
- De la Cruz, A. y Morales, J. (2018). *La discriminación laboral de la mujer en México*. Ecosociales.
- Dicapua, M. y Perbellini, M. (2013). La división sexual y el sufrimiento en el trabajo. El caso de las empresas recuperadas. *Revista Trabajo y Sociedad*, Núm. 20, 345-353.
- Diez, E. y Civera, N. (2013). Trabajo Social en las relaciones laborales y la empresa: vías para el emprendimiento. *Revista de Trabajo y Acción Social*, Núm. 52, 338-356.
- Donoso, T., Figuera, P. y Rodríguez, M. (2009). *Barreras de género en el desarrollo profesional de la mujer universitaria*. Universidad de Barcelona Facultad de Pedagogía.
- Durand, V. (2010). *Desigualdad social y ciudadanía precaria: ¿Estado de excepción permanente?* Instituto de Investigaciones Sociales/Siglo XXI Editores.
- Enríquez, C. (2010). Análisis económico para la equidad: los aportes de la economía feminista. *SaberEs*, Núm. 2, 3-22.
- Esparza, M. (2020). Uso del tiempo, trabajo doméstico y la doble jornada laboral de las mujeres en Hermosillo, Sonora, México. Un análisis desde la perspectiva de género. *Trabajo y Sociedad*, 21(35), 351-374.

- Espino, A. (2010). *Economía feminista: enfoques y propuestas*. Instituto de Economía.
- Espino, A., Amarante, V., Azar, P., Machado, A., Salvador, S. y Tenenbaum, V. (2021). *Las desigualdades de género y la ciencia económica*. Universidad de la República, Comisión Sectorial de Enseñanza.
- Espinoza, L. (2021). “No había de otra más que trabajar”: trayectoria laboral de mujeres que estuvieron en reclusión penal en la región centro de México. *GénEros Revista de Investigación y Divulgación sobre los Estudios de Género*, 28(30), 239–274.
- Ferber, M. y Nelson, J. (1993). *Más allá del hombre económico: economía y teoría feminista*. Catedra.
- Fleta, J. (2017). Segregación horizontal y vertical de género en el profesorado. *Acciones e Investigaciones Sociales*, Núm. 37, 187-214.
- Flick, U. (2004). *Introducción a la investigación Cualitativa*. Ediciones Morata.
- Flick, U. (2015). *El diseño de la investigación Cualitativa*. Moratas.
- Gamba, S. (2008). *Diccionario de Estudios de Género y Feminismos*. Biblos.
- Gatti, V. (2020). *Metodología de la Investigación Psicológica*. Psicología (UNC).
- Genin, E. y Ocampo, L. (2022). Trayectoria y retos profesionales de mujeres en Jalisco (México) y Quebec (Canadá): semejanzas y diferencias. *Revista Coalition*, 22(3), 95–106.
- Girón, A. (2009). Trabajo no remunerado y reproductivo. ¿Quién debe de pagar la reproducción de la fuerza de trabajo de una nación? *Revista Ola Financiera*, 9(23), 65-80.
- Gómez, E. (2008). La valoración del trabajo no remunerado: una estrategia clave para la política. En Organización Panamericana de la Salud, *La economía invisible y las desigualdades de género. La importancia de medir y valorar el trabajo no remunerado*. (1ª ed. pp. 3-20). OPS-CEPAL.
- Goren, N., Prieto, V. y Figueroa, Y. (2018). Apuntes feministas sobre género y trabajo para pensar la intervención desde el Trabajo Social. *Revista de Trabajo Social*, Núm. 2, 115-128.
- Guadarrama, R. (2009). Trayectorias, identidades laborales y sujetos femeninos en la maquila de confección. *Trace. Travaux et Recherches dans les Amériques du Centre*, Núm. 55, 90-111.

- Guzmán, B. y Rocha, T. (2021). Caminar con pies de plomo. Estrategias de sostenibilidad en mujeres académicas ante la tensión familia-trabajo. *Asparkía*, Núm. 39, 185-211
- Harding, S. (1987). *¿Existe un método feminista?* Indiana University Press.
- Hernández, C. y Carpio, N. (2009). Introducción a los tipos de muestreo. *Alerta*, 2(1), 76-79.
- Hirata, H. y Kergoat, D. (1997). *La división sexual del trabajo. Permanencia y cambio.* Asociación Trabajo y Sociedad - Centro de Estudios de la Mujer - PIETTE del CONICET.
- Horbath, J. y Gracia, A. (2014). Discriminación laboral y vulnerabilidad de las mujeres frente a la crisis mundial en México. *Economía, Sociedad y Territorio*, 14(45), 465-495.
- Hunt, J. (2007). La Organización Internacional del Trabajo. Un milenio de oportunidades. *Revista Medicina y Seguridad del Trabajo*, 53(209).
- Ibarra, V. (2018). Brecha de género y feminización de la pobreza en América Latina: una aproximación desde el informe de ONU Mujeres 2017 y la perspectiva de Federici. Etcétera. *Revista del Área de Ciencias Sociales del CIFYH*, Núm. 2, 1-14.
- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI) (2009). *Micro, pequeña, mediana y gran empresa, Monografía Censos Económicos 2009.* https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/ce/2009/doc/minimonografias/m_py_mes.pdf
- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI) (2019). *Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT).* <https://www.inegi.org.mx/programas/enut/2019/>
- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI) (2021a). *Encuesta Nacional Sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH).* <https://www.inegi.org.mx/programas/endireh/2021/>
- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI) (2021b). *Estadísticas a propósito del Día Internacional de la Mujer (08 de marzo).* https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2021/mujer2021_nal.pdf
- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI) (2022). *Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas (DENUE).* <https://www.inegi.org.mx/app/mapa/denue/default.aspx>

- Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres) (2019). Las mujeres son agentes clave para la seguridad alimentaria. <https://www.gob.mx/inmujeres/articulos/las-mujeres-son-agente-clave-para-la-seguridad-alimentaria>
- Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres) (2022). *Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024*. Gobierno de México. http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/Proigualdad%202020-2024%20Web.pdf
- Jiménez, M. (2009). Tendencias y hallazgos en los estudios de trayectoria: una opción metodológica para clasificar el desarrollo laboral. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 11(1), 1-21.
- Kurzczyn, P. (2004). *Acoso sexual y discriminación por maternidad en el trabajo*. UNAM.
- Langreo, A. y García, T. (2021). *El trabajo de las mujeres en el sistema alimentario*. Universidad Politécnica de Cartagena.
- Larrañaga, I., Arregui, B. y Arpal, J. (2004). El trabajo reproductivo o doméstico. *Gaceta Sanitaria*, 18(4), 31-37. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0213-91112004000400007&lng=es&tylng=es.
- Lautaro, C. y Ferrari, L. (2018). ¿Cómo investigar las trayectorias laborales? Revisión Bibliográfica sistemática y análisis de los principales enfoques teóricos metodológicos. *Anuario de Investigaciones*, Vol. XXV, 1-12.
- Ley Federal del Trabajo (2022). Última reforma publicada 27-12-2022. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>
- Lexartza, L., Chaves, M., Carcedo, A. y Sánchez, A. (2019). *La Brecha salarial entre hombres y mujeres en América Latina*. OIT.
- Llaguno, M. (2011). *La construcción social del problema del conflicto familia trabajo*. Instituto de la Mujer España.
- Llovera, M. (2008). Reflexión acerca del 8 de marzo Día Internacional de la Mujer. *Revista Venezolana de Estudios de la Mujer*, 13(30), 1-18.
- Longo, M. (2009). Género y trayectorias laborales. Un análisis del entramado permanente de exclusiones en el trabajo. *Revista Trayectorias*, 11(28), 118-141.

- López, E., Ponce, M., Findling, L., Lehner, P. y Venturiello, M. (2011). Mujeres en tensión: la difícil tarea de conciliar familia y trabajo. *Población de Buenos Aires*, 8(13), 7-25.
- Loyo, H. (1994). *Trabajo Social en empresas*. UNAM.
- Luna, L. (1989). *Los movimientos de mujeres: feminismo y feminidad en Colombia (1930-1943)*. Universidad de Colombia.
- Mallimaci, F. y Giménez, V. (2006). *Historia de vida y métodos biográficos. Estrategias de investigación cualitativa*. Editorial Gedisa.
- Martín, M. (2007). La mujer en la industria publicitaria. La segregación vertical en la comunicación comercial: techo de cristal y suelo pegajoso. *Revista de Estudios de Comunicación*. Vol. 12. n.22, 429-452.
- Martín, R. (15 de 01 de 2020). *La revolución feminista en la Iglesia*. <https://tribunafeminista.elplural.com/2020/01/la-revolucion-feminista-en-la-iglesia/>
- Martínez, I. y Acevedo, G. (2004). La brecha salarial en México con enfoque de género: capital humano, discriminación y selección muestral. *Ciencia UANL*, 7(11), 66-71.
- Martínez, M., Guilló, N., Santero, R. y Castro, R. (2011). *Trayectorias laborales de las mujeres que ocupan puestos de alta cualificación*. Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad, Centro de Publicaciones.
- Maruani, M. (2000). De la Sociología del Trabajo a la Sociología del Empleo. *Política y Sociedad*, Núm. 3, 9-17.
- Medina-Vicent, M. (2019). La economía feminista frente a la racionalidad económica autointeresada. *Veritas*, Núm. 42, 29-48.
- Meo, A. (2010). Consentimiento informado, anonimato y confidencialidad en investigación social. La experiencia internacional y el caso de la sociología en Argentina. *Aposta. Revista de Ciencias Sociales*, núm. 44, 1-30.
- Meza, C. (2018). Discriminación laboral por género: una mirada desde el efecto techo de cristal. *Equidad y Desarrollo*, 1(32), 11-31.
- Meza, J. (2017). Discriminación laboral por motivos de género. *Revista de Igualdad y Equidad de Género*, Núm 13, 34-40.
- Miller, R. (2000). *Researching Life Stories and Family Histories. Introducing Qualitative Methods*. Sage.

- Miranda, T. (2016). *Desigualdad salarial de género en México: un efecto de la discriminación*. [Tesina de Maestría, Centro de Investigación y Docencia Económicas, A.C. CIDE].
- Mora, N., Panqueva, L. y Zambrano, M. (2018). Análisis de la discriminación salarial en el mercado laboral a partir de las diferencias de género. Cúcuta, Colombia. *Gestión y Desarrollo Libre*, 3(5), 146-168.
- Navajas, M. (2007). Los trabajadores y la movilización política de 1909-1910. Un acercamiento a la sociabilidad popular. *Tzintzun*, Núm. 47, 115-160.
- Navarro, E. y Román, M. (2016). Revisión internacional de estudios de barreras de carrera bajo la perspectiva de género. *INNOVAR. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, vol. 26, núm. 61, 103-117.
- Núñez, C., García, K. y Ramírez, A. (2018). *Segregación ocupacional por sexo en México en el año 2017*. En S. De la Vega y C. Ken (Coords.), *Condiciones sociales, empobrecimiento y dinámicas regionales de mercados laborales* (Vol 4, pp. 712-728). UNAM-AMECIER.
- Ocampo, B. (2013). 1 de mayo, una historia de vida. *DH magazine*, Núm. 61, 2-4.
- Oeltz, M., Olney, S. y Tomei, M. (2013). *Igualdad salarial: Guía introductoria*. Organización Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/global/publications/WCMS_223157/lang--es/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2022). Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/WCMS_099768/lang--es/index.htm
- Oropeza, E. (2017). *Discriminación estructural en el ámbito laboral de las madres trabajadoras de México* [Tesis de Doctorado, Universidad Autónoma del Estado de México]. <http://ri.uaemex.mx/handle/20.500.11799/68513>
- Ortiz, H., Álvarez, E. y Barrera, D. (2017). La discriminación laboral por género en el sector de servicios de Ambato. *Revista Científica Herme*, Vol. 18, 277-291.
- Padilla, M. (2001). Barreras y limitaciones en el desarrollo profesional de la mujer. *Revista de Trabajo Social*, Vol. 1, 223-234.
- Padilla, T. (2002). *Desarrollo profesional femenino: la identidad de la mujer en el mundo laboral*. Universidad de Sevilla.

- Palma, J. y Rodríguez, R. (2018). Intervención Social en la Discriminación de Género. *Revista Científica y Arbitrada de Ciencias Sociales y Trabajo Social ‘Tejedora’*, 1(2), 9-15.
- Pastor, E. y Sánchez, M. (2014). Trabajo Social y agente de igualdad: análisis de competencias, sinergias, potencialidades y oportunidades laborales y profesionales. *Portularia*, 14(1), 35-47.
- Pérez, F. (2012). Desigualdades de género en el inicio de la vida laboral estable. *Papeles de Población*, 18(72), 213-246.
- Pinzón, J. (2014). *Una aproximación hacia la discriminación laboral femenina en un contexto organizacional*. Universidad de Colombia.
- Plummer, K. (1983). *Documents of Life 2: an invitation to a critical humanism*. Sage Publicaciones Ltd.
- Querejeta, M. (2019). *Impacto de la maternidad en la trayectoria laboral de las mujeres*. [Tesis de Maestría, Universidad de la República Uruguay]. https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/bitstream/20.500.12008/29360/1/TME_QuerejetaMartina.pdf
- Quintana, A. (2006). *Metodología de Investigación Científica Cualitativa*. Psicología: Tópicos de actualidad.
- Ramos, A. (2019). Estereotipos y diversidad de género. *Revista Liminales. Escritos sobre psicología y salud*, 8(16), 27-63.
- Reina, L. y Rodríguez, R. (2014). Doble presencia: un riesgo psicosocial que evidencia la desigualdad entre hombres y mujeres en la conciliación de la vida familiar y laboral. *Reidocrea*, Vol. 3, Artículo 22, 172-179.
- Rendón, T. (1990). Trabajo femenino remunerado en el siglo XX. Cambios, tendencias y perspectivas. En E. Ramírez y H. Dávila (Coords.), *Trabajo femenino y crisis en México. Tendencias y transformaciones actuales*, (1ª edic. pp. 29-51). UAM, Xochimilco.
- Rodríguez, C. (2015). Economía feminista y economía del cuidado: Aportes conceptuales para el estudio de la desigualdad. *Revista Nueva Sociedad*, Núm. 256, 30-44.
- Rodríguez, G., Gil, J. y García, E. (1996). Tradición y enfoques en la investigación cualitativa. *Metodología de la investigación cualitativa*, Vol. 14, 1-35.

- Rodríguez, C. (2007). Economía del cuidado, equidad de género y nuevo orden económico internacional. En CLACSO, *Del Sur hacia el Norte: Economía política del orden económico internacional* (pp. 229-240). Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales.
- Román, A. (2019). *Trayectorias laborales y precariedad laboral en personas mayores. Políticas públicas y oferta institucional: el caso del sistema de empaqueo voluntario de mercancías en la Ciudad de México* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Autónoma de México]. https://repositorio.unam.mx/contenidos/trayectorias-laborales-y-precariedad-laboral-en-personas-mayores-politicas-publicas-y-oferta-institucional-el-caso-3540018?c=BDKmkvyd=falseyq=humanidadesyi=14yv=1yt=search_0yas=0
- Rubin, J., Denman, C. y Monteverde, G. (2006). Cambios en el Mundo del Trabajo y la Salud de las Mujeres: Una Revisión desde América. *California Center for Population Research On-Line Working Paper Series*, 1-56.
- Ruiz, R. (2010). *El principio de igualdad entre hombres y mujeres: del ámbito público al ámbito jurídico-familiar*. [Tesis doctoral, Universidad de Murcia].
- Ruiz, J. (2015). *Metodología de la investigación cualitativa*. Artes Gráficas Rontegui, S.A.L.
- Ruiz, P., Pullas, P. y Zamora, R. (2017). La doble presencia en las trabajadoras femeninas: equilibrio entre el trabajo y la vida familiar. *Revista de la SEECI*, 33-51.
- Sake, R. (1995). *Investigación con estudio de casos*. Morata.
- Salgado, A. (2007). Investigación cualitativa: diseños, evaluación del rigor metodológico y retos. *Liiberabit Revista Peruana de Psicología*, Núm 13, 71-78.
- Salgado, M. y Lara, R. (2010). *Características del mercado laboral en la industria manufacturera del estado de Guanajuato. Una perspectiva de género*. Editorial perspectiva de género.
- Salinas, P. y Cárdenas, M. (2009). *Métodos de investigación social*. Intiyan ediciones ciespal.
- Sarasola, M., Sarasola, S. y García, E. (2012). *Brecha salarial: causas e indicadores*. EMAKUNDE Instituto Vasco de la Mujer.
- Scarone, M. (2014). Violencia laboral intramuros. Hostigamiento sexual y otras formas de violencia contra la mujer en las maquiladoras de Sonora y Baja California. *Región y Sociedad*, 26(4), 130-153.

- Scott, J. (1986). El género: una categoría útil para el análisis histórico. En *Historia y género: las mujeres en la Europa moderna y contemporánea* (pp. 265-302). Edicions Alfons el Magnàim.
- Secretaría de Economía (07 de 11 de 2011). *La industria alimentaria en México y su estado actual*
http://www.protlcuem.gob.mx/swb/work/models/siam/posicionamiento/articulos_posicionamiento/La%20industria%20alimentaria%20en%20M%C3%A9xico%20y%20su%20estado%20actual.pdf
- Serrano, P. (2001). *Dónde y por qué las diferencias salariales por género*. Editorial Economía Laboral.
- Shum, G., Mayorga, I., Soriano, H. y Rodríguez, A. (2006). *Mujer, discapacidad y empleo: tejiendo la discriminación*. Acciones e investigaciones sociales, (1 Ext), 187-188.
- Sollova, V. y Salgado, J. (2010). Segregación ocupacional por razones de género en el Estado de México, 1990 - 2000. *Papeles de Población*, 16(64), 189-215.
- Soto, Á. (2011). Narrativas de Profesionales Chilenos Sobre sus Trayectorias Laborales: La Construcción de Identidades en el Trabajo. *Psykhé*, 20(1), 15-27.
- Sparkes, A. y Devís, J. (2007). *Investigación narrativa y sus formas de análisis: una visión desde la educación física y el deporte*. Funámbulos Editores.
- Tabbush, C. (2021). La pandemia, una encrucijada para la igualdad de género. *Nueva Sociedad*, Núm. 293, 93-115.
- Tobías, E. (2018). La aplicación del enfoque de género en Trabajo Social debilidades y fortalezas. *EHQUIDAD. Revista Internacional de Políticas de Bienestar y Trabajo Social*, Núm. 10, 11-36.
- Torns, T., Borrás, V., Carrasquer, P., Moreno, S., Castelló, L. y Grau, A. (2011). Trayectorias laborales y de vida una aproximación al modelo de empleo Español. *Working Paper Series*, Núm. 17, 1-101.
- Trejo, J. y Herrera, I., P. (2009). *Dos ensayos sobre discriminación: discriminación salarial y discriminación en acceso al empleo por origen étnico y por género*. Pontificia Universidad Javeriana Bogotá.

- Undurraga, R. y López, H., N. (2020). Trayectorias Laborales de Mujeres y Violencia en el Trabajo: Una Cuestión de Género. *Revista PSYKHE*, 29(2), 1-14.
- Urban, J. y Pürckhauer, A. (18 de Diciembre de 2016). *Economía Feminista. Las perspectivas de la economía pluralista*. [https://www.exploring-economics.org/es/orientacion/feminist-economics/#:~:text=Ferber%20y%20Julie%20Nelson%20\(1993,de%20mujeres%20en%20la%20ciencia](https://www.exploring-economics.org/es/orientacion/feminist-economics/#:~:text=Ferber%20y%20Julie%20Nelson%20(1993,de%20mujeres%20en%20la%20ciencia).
- Urta, M. (2013). Trabajo Social en el ámbito empresarial, proceso histórico, definiciones y tendencias. *Revista Hojas y Hablas*, Núm. 10, 91-96.
- Valadez, R., Arteaga, A. y Mexicano, M. (2019). *Percepción de la discriminación laboral en un municipio del estado de Guanajuato*. XXIV Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática.
- Valladares, I. (2021). *Evolución de la percepción sobre el techo de cristal durante los primeros años de vida laboral de las mujeres: influencia en su trayectoria laboral*. Comillas Universidad Pontificia.
- Vasilachis, I. (2006). *Estrategias de investigación cualitativa*. Gedisa editorial.
- Vega, A. (2007). Por la visibilidad de las amas de casa: rompiendo la invisibilidad del trabajo doméstico. *Política y Cultura*, Núm. 28, 181-200.
- Vela, E. (2017). *La discriminación en el empleo en México*. Senado de la República, Instituto Belisario Domínguez, CONAPRED.
- Velázquez, Y. y Díaz, M. (2020). Violencia y desigualdad laboral en México: revisión teórica desde una perspectiva de género. *Andamios*, 17(42), 423-440 DOI: <http://dx.doi.org/10.29092/uacm.v17i42.750>
- Verardo, F. (2016). ¿Dónde están las mujeres? El techo de cristal y la carrera docente universitaria. *Revista de investigación interdisciplinaria en métodos experimentales*, 1(7), 71-96.
- Verd, J. y López, A. (2012). La inestabilidad del empleo en las trayectorias laborales. Un análisis cuantitativo. *Reis. Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, Núm. 138, 135-148.

- Vizcarra, I. (2002). Entre las desigualdades de género un lugar para las mujeres pobres en la seguridad alimentaria y el combate al hambre. *Argumentos. Estudios Críticos de la Sociedad* núm. 57, 141-170.
- Waring, M. (1988). *Si las mujeres contaran*. Editorial Santillana.
- Zamudio, F. (2013). Mujeres y hombres. Desigualdades de Género en el contexto Mexicano. *Revista de Estudios Sociales*, 22(44), 251-279.

ANEXOS

Anexo 1.- FICHA SOCIODEMOGRÁFICA LA TRAYECTORIA LABORAL DE LAS MUJERES EN LA INDUSTRIA ALIMENTARIA DE CULIACÁN, SINALOA.

1. Datos personales.

Nombre: _____ Tel. _____

1. Edad: _____

2. Último grado de estudios:

1) primaria.	2) secundaria.	3) preparatoria	4) profesional	5) Otro (especifique).
--------------	----------------	-----------------	----------------	------------------------

Especifique si el grado de estudios es inconcluso o concluido: _____

3. Estado civil.

1) Casada	2) divorciada/separada	3) viuda	4) unión libre	5) Soltera
-----------	------------------------	----------	----------------	------------

4. Número de hijos.

1) Sin hijos	2) uno	3) dos	4) tres	5) cuatro o más.
--------------	--------	--------	---------	------------------

5. Si tiene hijos menores, ¿quién le ayuda con el cuidado de sus hijos cuando usted trabaja?

1) esposo	2) hijos(as) mayores	3) mamá o papá	4) guardería	5) nadie
-----------	----------------------	----------------	--------------	----------

Otro especifique: _____

6. La casa donde habita es:

1) Propia	2) rentada	3) prestada	4) compartida	5) Otro (especifique).
-----------	------------	-------------	---------------	------------------------

7. Con quién habita la casa:

1) esposo	2) esposo e hijo(as)	3) hijos	4) familiares	5) Otro (especifique).
-----------	----------------------	----------	---------------	------------------------

8. En su domicilio quien asume la jefatura del hogar.

1) Es la jefa de familia	2) el jefe de familia es su esposo	3) hijo mayor	4) compartida	5) Otro, especifique.
--------------------------	------------------------------------	---------------	---------------	-----------------------

9.- ¿Quiénes son sus dependientes económicos?

1) esposo	2) hijos (as)	3) nietos	4) mamá	5) sólo usted
-----------	---------------	-----------	---------	---------------

Otros, especifique: _____

10.- Usted recibe ayuda regularmente con las actividades del hogar, (limpieza, comida, lavado).

1) esposo	2) usted sola lo hace	3) hijos(as)	4) lo hacen todos en diferentes días	5) empleada domestica
-----------	-----------------------	--------------	--------------------------------------	-----------------------

2. Datos de la trayectoria laboral.

11. ¿Cuántos años ha laborado en empleos remunerados?

1) 1 a 5 años	2) 6 a 10 años	3) 11 a 15 años	4) esporádicamente	5) otro especifique
---------------	----------------	-----------------	--------------------	---------------------

12. ¿Cuántos empleos ha tenido durante su trayectoria laboral?

1) uno	2) dos	3) tres	4) cuatro	5) cinco o más
--------	--------	---------	-----------	----------------

13. En su empleo anterior, ¿cuántos años permaneció?

1) de 1 a 5 años	2) de 6 a 10 años	3) de a 11 a 15 años	4) más años	5) otro especifique
------------------	-------------------	----------------------	-------------	---------------------

14. En el actual empleo ¿cuántos años ha permanecido?

1) de 1 a 5 años	2) de 6 a 10 años	3) de a 11 a 15 años	4) más años	5) otro especifique
------------------	-------------------	----------------------	-------------	---------------------

15. ¿En algún momento tuvo que abandonar su trayectoria laboral por cuestiones familiares?

1) si	2) no			
-------	-------	--	--	--

Especifique las causas:

16.- Cuál fue el puesto que tuvo en su empleo anterior: _____

17. En su empleo actual, cuál es el puesto que ocupa: _____

18.- En su empleo actual, cuál es el nivel jerárquico de su puesto:

Operativo

Administrativo

Supervisor

Jefatura de área

Gerencia

Otro (especifique): _____

19. ¿Cuál fue su último salario semanal aproximado? _____

20.- En su puesto actual, ha tenido promociones:

Cambios de puesto: Especifique:

Ascensos: Especifique:

Reconocimientos:

Anexo 2. Guía de entrevista:

Discriminación laboral por género. Un obstáculo para la trayectoria laboral de las mujeres en la industria alimentaria de Culiacán, Sinaloa.

1. ¿Cuál es su nombre?
2. ¿Qué edad tiene?
3. ¿Cuántos años ha laborado en esta empresa?
4. ¿Cuál fue su empleo anterior a este?
5. ¿Cuánto tiempo duró en su empleo anterior?
6. ¿Cuál es su ingreso mensual aproximado en este empleo?
7. ¿Ha ocupado puestos de mayor jerarquía en su actual empleo?
8. ¿Si recibe capacitaciones labores en su empleo, de qué tipo son?
9. ¿De qué manera considera que su primer empleo ha influido en su trayectoria laboral?
10. ¿Alguna vez ha tenido un autoempleo?
11. Si tuvo un autoempleo, ¿Cuáles han sido las funciones que desempeño?
12. ¿Actualmente tiene algún empleo que realizas fuera de este?
13. ¿Razones por las que en algún momento de su trayectoria laboral dejó de laborar (salud, cuidados de hijos, cuidados de familiares)?
14. ¿En cuánto a su vida familiar, de qué forma ha sido algún obstáculo en su trayectoria laboral?
15. ¿Cuánto tiempo permaneció sin empleo?
16. ¿De qué manera considera que ser mujer ha favorecido o afectado su trayectoria laboral?
17. ¿Dentro de su ámbito laboral se ha sentido discriminada por ser mujer?
18. En cuanto a su sueldo, ¿Considera que hombres y mujeres perciben el mismo sueldo por las mismas funciones laborales?
19. ¿De qué manera se ha sentido discriminada, (asignación de puesto, asignación de tareas, salario inferior, maternidad, posibilidad de tomar decisiones, edad, estado civil, discapacidad, apariencia física)?
20. ¿Cuáles son las actividades o tareas principales del puesto que desempeña en su empleo actual?
21. ¿Puedes describir cómo ha sido tu crecimiento laboral?

22. ¿De qué manera se le han planteado oportunidades en puestos de mayor jerarquía?
23. ¿Durante su trayectoria laboral en la industria alimentaria de qué manera el embarazo ha sido una situación para ser discriminada? ¿Alguna vez le han solicitado prueba de embarazo en tu empleo?

Anexo 3. Claves para las participantes del estudio

ENTREVISTADAS							
Clave sujeta de estudio	Edad	Escolaridad	Estado civil	Jefatura del hogar	Hijos	Años de TL	Interrupción de TL
S1	35	Secundaria	Casada	El jefe de hogar es su esposo/pareja	2	6 a 10 años	Cuando tuvo a su primer hijo
S2	35	Secundaria	Soltera	Ella es la jefa de hogar	2	6 a 10 años	No interrumpida
S3	35	No estudio	Casada	El jefe de hogar es su esposo/pareja	3	1 a 5 años	No interrumpida
S4	35	No estudio	Soltera	Compartida	1	6 a 10 años	Cuando tuvo a su primer hijo
S5	38	Profesional /química	Casada	El jefe de hogar es su esposo/pareja	1	6 a 10 años	No interrumpida
S6	40	Primaria	Casada	El jefe de hogar es su esposo/pareja	3	6 a 10 años	No interrumpida
S7	42	Primaria	Divorciada	Ella es la jefa de hogar	1	11 a 15 años	No interrumpida
S8	43	Secundaria	Soltera	Ella es la jefa de hogar	1	11 a 15 años	No interrumpida
S9	47	Preparatoria	Soltera	Ella es la jefa de hogar	3	11 a 15 años	No interrumpida. Puso su propio negocio/autoempleo
S10	54	Primaria	Soltera	Ella es la jefa de hogar	5	11 a 15 años	No interrumpida
S11	54	Secundaria	Soltera	Ella es la jefa de hogar	5	11 a 15 años	No interrumpida
S12	55	Primaria	Viuda	Ella es la jefa de hogar	2	6 a 10 años	Cuando su esposo enfermó