



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE HIDALGO

INSTITUTO DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES

DOCTORADO EN CIENCIAS SOCIALES

TESIS

**EDUCACIÓN SUPERIOR Y TRABAJO
REMUNERADO EN HIDALGO DESDE
LOS ESTUDIOS DE GÉNERO, 2015-2020**

**Para obtener el título de
Doctora en Ciencias Sociales**

PRESENTA

M.E.P. Rosa Arlet Mendoza Castillo

Director (a)

Dr. Javier Moreno Tapia

Codirector (a)

Dr. Rodrigo Aguilar Zepeda

Comité tutorial

Dra. Irma Quintero López

Dra. Berenice Alfaro Ponce

Pachuca de Soto, Hgo., México., agosto 2023



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE HIDALGO
 Instituto de Ciencias Sociales y Humanidades
School of Social Sciences and Humanities
 Área Académica de Sociología y Demografía
Academic Area of Sociology and Demography
 Doctorado en Ciencias Sociales
PhD in Social Sciences

ICSHu-DCS/055/2023

Asunto: Autorización de impresión

MTRA. OJUKY DEL ROCÍO ISLAS MALDONADO
DIRECTORA DE ADMINISTRACIÓN ESCOLAR
PRESENTE.

El Comité Tutorial del nombre del producto que indique el documento curricular del programa educativo de posgrado titulado **"Educación superior y trabajo remunerado en Hidalgo desde los estudios de género, 2015-2020"**, realizado por la sustentante **Rosa Arlet Mendoza Castillo** con número de cuenta **164581** perteneciente al programa del **Doctorado en Ciencias Sociales**, una vez que ha revisado, analizado y evaluado el documento recepcional de acuerdo a lo estipulado en el Artículo 110 del Reglamento de Estudios de Posgrado, tiene a bien extender la presente:

AUTORIZACIÓN DE IMPRESIÓN

Por lo que el/la sustentante deberá cumplir los requisitos del Reglamento de Estudios de Posgrado y con lo establecido en el proceso de grado vigente.

ATENTAMENTE

"Amor, Orden y Progreso"

Pachuca de Soto, Hidalgo a 02 de agosto de 2023.

El Comité Tutorial

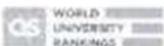
DR. JAVIER MORENO TAPIA
DIRECTOR

DR. RODRIGO AGUILAR ZEPEDA
CODIRECTOR

DRA. IRMA QUINTERO LÓPEZ
LECTORA

DRA. BERENICE ALFARO PONCE
LECTORA

Carretera Pachuca-Actopan Km. 4 s/n,
 Colonia San Cayetano, Pachuca de Soto,
 Hidalgo, México: C.P. 42084
 Teléfono: 52 (771) 71 720 00 ext 4201, 4205
 icshu@uaeh.edu.mx



Dedicatoria

Con gran amor y respeto dedico esta tesis doctoral a Dios y a las tres personas que han marcado mi vida significativamente en el ámbito personal y académico.

Madre, tu constancia y trabajo han logrado que tu hija avance en este camino llamado vida, gracias por confiar en mí, gracias por permitirme regocijarme entre tus brazos.

Abuelita, apretaste tan fuerte mi mano para enseñarme a escribir y mira hoy me tienes aquí redactando, gracias a ti el orden, constancia y disciplina forman parte de mi vida académica, eres esa luz presente en mi vida que nunca se apaga.

Hermano Leonides, las aventuras de niños (as) y adultos (as) las guardo en mi corazón por siempre, eres la persona que me edifica con una palabra y reconstruye en un abrazo, adoro verte sonreír, gracias a ti conozco el amor de hermanos.

Agradecimientos

Agradezco a mi Director de Tesis, Dr. Javier Moreno Tapia, por guiarme durante mi formación académica y profesional para la conclusión exitosa de esta tesis, su experiencia, paciencia y templanza fueron de ayuda.

A mi Codirector de Tesis, Dr. Rodrigo Aguilar Zepeda, gracias por su instrucción, tiempo, espacio y conocimiento compartidos.

A mis Lectoras Dra. Irma Quintero Serrano y Dra. Berenice Alfaro gracias por sus observaciones y sus ideas que han sido de gran trascendencia para el desarrollo de este trabajo.

Al Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología, gracias por apostar a la Educación, por promover que las mujeres ocupemos un espacio con igualdad de oportunidades en el ámbito educativo, la ciencia y la tecnología.

Resumen

La presente investigación analiza, a partir de los estudios de género, la relación que existe entre educación superior y la inserción laboral de mujeres y hombres en el Estado de Hidalgo durante los años 2015 y 2020, para ello, se plantea la hipótesis de que la educación superior es una variable que determina la inserción de las mujeres y hombres al trabajo remunerado, sin embargo, pese a una relación favorable entre educación superior y trabajo remunerado, permean la inequidad y desigualdad de género en el trabajo que se ve reflejada, en el nivel salarial, tipo de ocupación, jornada laboral y posición en el trabajo, además se identifican aquellos estereotipos tradicionales de género que prevalecen en los espacios de trabajo como un principio organizador del género.

Por lo tanto, la segregación laboral es un factor que afecta en mayor medida a las mujeres, y son las ciencias sociales que a través de la teoría de género analizan las discrepancias y segregación laboral entre mujeres y hombres.

La metodología utilizada en la presente investigación es de carácter mixto, y es a través del método comparativo que permite en una primera fase aplicar una metodología cuantitativa que analiza desde la teoría de género la relación entre educación superior y trabajo remunerado, permitiendo realizar comparaciones entre los años 2015 y 2020 a través de la Encuesta Intercensal y Censo de Población y Vivienda, a través de un análisis de datos y uso estadístico de indicadores como tipo de ocupación, jornada laboral, posición en el trabajo, ingresos y prestaciones laborales.

La segunda fase, abarca la metodología cualitativa, dicho método tiene la facilidad de comprender las representaciones culturales relacionadas con la educación superior y trabajo remunerado y muy particularmente aquellas construcciones simbólicas de género que permean como un principio organizador en el trabajo, dicho análisis cualitativo, permite vislumbrar las emociones y perspectivas de las y los autores, para dicho análisis se aplican entrevistas semiestructuradas.

Si sólo analizamos el acceso de las mujeres a la educación superior, puede pensarse que hay un gran avance en términos de equidad de género, pero si se consideran las oportunidades de inserción laboral que tienen las egresadas universitarias, se observa que existe una importante brecha y segregación laboral con respecto a los hombres, pues las mujeres tienen menores oportunidades que éstos de desempeñarse a tiempo completo como profesionistas

Contenido

ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS	8
INTRODUCCIÓN.....	9
CAPÍTULO 1. LA EDUCACIÓN SUPERIOR COMO VÍNCULO PARA ACCEDER A MEJORES FUENTES DE EMPLEO	13
1.1 DESIGUALDAD LABORAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES.....	26
1.2 DIVISIÓN DE GÉNERO EN EL TRABAJO DOMESTICO Y EXTRADOMÉSTICO	40
CAPÍTULO 2. ANÁLISIS DE LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL DESDE LA TEORÍA DE GÉNERO.....	60
2.1 CONCEPTOS BASE PARA INTERPRETACIÓN DE LA TEORÍA DELGÉNERO.....	60
2.1.1 SEGREGACIÓN DE GÉNERO EN EL MERCADO LABORAL	61
2.1.2 GÉNERO	62
2.1.3 DESIGUALDAD LABORAL	63
2.1.4 IGUALDAD DE GÉNERO	65
2.1.5 BRECHAS DE GÉNERO	66
2.1.6 SEGREGACIÓN LABORAL.....	67
2.1.7 DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO	68
2.1.8 EDUCACIÓN SUPERIOR	69
2.1.9 TRABAJO REMUNERADO	71
CAPÍTULO 3. PERSPECTIVAS TEÓRICAS SOBRE LA DESIGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	73
3.1 LA PERSPECTIVA TEÓRICA DEL GÉNERO PARA VISIBILIZAR LA DESIGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES	73
3.2 APORTACIONES DESDE EL FEMINISMO AL ESTUDIO DE LA DESIGUALDAD LABORAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES	78
3.3 DESIGUALDAD POR GÉNERO Y MOVILIDAD SOCIAL DE LAS MUJERES	81
3.4 EL ROL HISTÓRICO DE LA MUJER EN LAS ECONOMÍAS CAPITALISTAS.....	83
3.5 MOVILIDAD SOCIAL DE LAS MUJERES EN EL CONTEXTO PATRIARCAL-NEOLIBERAL	85
3.6 EL FACTOR EDUCATIVO PARA LA MOVILIDAD SOCIAL DE LAS MUJERES	89
3.7 DESIGUALDAD LABORAL, LA OTRA CARA DE LA VIOLENCIA HACIALAS MUJERES.....	92
3.8 LA EDUCACIÓN SUPERIOR COMO VÍNCULO PARA EL ACCESO A EMPLEOS REMUNERADOS.....	102
CAPÍTULO 4. MARCO METODOLÓGICO.....	107
4.1 METODOLOGÍA CUANTITATIVA	108
4.2 INSTRUMENTO, POBLACIÓN Y VARIABLES	109

4.2.1 INSTRUMENTO	109
4.2.2 MUESTRA	110
4.2.3 VARIABLES	111
4.3 MÉTODO COMPARATIVO.....	111
4.4 DESCRIPCIÓN DE INDICADORES	114
4.5 METODOLOGÍA CUALITATIVA	117
4.6 LA ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA COMO HERRAMIENTA METODOLÓGICA	118
4.7 POBLACIÓN.....	119
CAPÍTULO 5. ANALISIS DE RESULTADOS CUANTITATIVOS.....	120
5.1 ANÁLISIS DE INDICADORES DE LA INSERCIÓN AL EMPLEO DE MUJERES Y HOMBRES DE 23 A 64 AÑOS CON NIVEL DE ESCOLARIDAD SUPERIOR.....	120
5.2 ANALISIS DE RESULTADOS CUALITATIVOS.....	134
5.2.1 ANÁLISIS DE ENTREVISTAS SEMIESTRUCTURADAS DESDE LA TEORÍA DE GÉNERO SOBRE LA INSERCIÓN AL EMPLEO DE MUJERES Y HOMBRES CON NIVEL DE ESCOLARIDAD SUPERIOR	134
5.2.1.1 ANÁLISIS DE ENTREVISTA 1. DATOS GENERALES, ACADÉMICOS, LABORALES Y PRÁCTICAS ORIGINADAS POR LA CONSTRUCCIÓN SIMBÓLICA DEL GÉNERO.....	137
5.2.1.2 ANÁLISIS DE ENTREVISTA 2. DATOS GENERALES, ACADÉMICOS, LABORALES Y PRÁCTICAS ORIGINADAS POR LA CONSTRUCCIÓN SIMBÓLICA DEL GÉNERO.....	142
5.2.1.3 ANÁLISIS DE ENTREVISTA 3. DATOS GENERALES, ACADÉMICOS, LABORALES Y PRÁCTICAS ORIGINADAS POR LA CONSTRUCCIÓN SIMBÓLICA DEL GÉNERO.....	152
5.2.1.4 ANÁLISIS DE ENTREVISTA 4. DATOS GENERALES, ACADÉMICOS, LABORALES Y PRÁCTICAS ORIGINADAS POR LA CONSTRUCCIÓN SIMBÓLICA DEL GÉNERO.....	160
CONCLUSIONES FINALES.....	164
ANEXOS	175
INDICADORES DE GÉNERO EN EDUCACIÓN SUPERIOR Y TRABAJO REMUNERADO	175
GUIÓN DE ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA	188
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	190

ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

Tabla 1 Participación de la población ocupada de 15 años y más, por división de ocupaciones económicas y sexo, frontera norte de México, 2013 y 2017 (en porcentaje).....	97
Tabla 2 Participación de la población ocupada de 15 años y más, por división de ocupaciones económicas y sexo, frontera norte de México, 2013 y 2017 (en porcentaje).....	99
Tabla 3 Indicadores de género en Educación Superior y trabajo remunerado.....	115
Figura 1 Porcentaje de población de 23 a 64 años con estudios universitarios terminados (normal licenciatura, licenciatura, especialidad, maestría y doctorado) Hidalgo 2015-2020.....	120
Figura 2 Porcentaje de mujeres/hombres de 23 a 64 años con estudios universitarios en Hidalgo, 2015-2020	121
Figura 3 Porcentaje de mujeres/hombres de 23 a 64 años con estudios universitarios que se encuentran trabajando , Hidalgo 2015-2020.....	123
Figura 4 Porcentaje de mujeres/hombres de 23 a 64 años según tipo de ocupación en el trabajo con estudios universitarios, Hidalgo 2015-2020	125
Figura 5 Porcentaje de mujeres/hombres según posición laboral de 23 a 64 años con estudios universitarios, Hidalgo 2015-2020.....	127
Figura 6 Porcentaje del nivel de ingresos de mujeres/hombres en un rango de edad de 23 a 64 años con estudios universitarios, Hidalgo 2015-2020	129
Figura 7 Porcentaje de mujeres/hombres según el número de horas trabajadas en un rango de edad de 23 a 64 años con estudios universitarios, Hidalgo 2020	131
Figura 8 Porcentaje de mujeres/hombres de 23 a 64 años con prestaciones en el trabajo , Hidalgo 2015-2020	133
Figura 9 Entrevista 1, Hombre 1. Datos Generales, Académicos y laborales	135
Figura 10 Entrevista 2, Mujer 1. Datos Generales, Académicos y laborales.....	140
Figura 11 Entrevista 3 Mujer 2. Datos Generales, Académicos y laborales.....	148
Figura 12 Entrevista 4, Hombre 2. Datos Generales, Académicos y laborales	158

INTRODUCCIÓN

En México, así como en otros países latinoamericanos las mujeres, hombres y familias enteras se enfrentan a un tiempo de transición compleja, buscan adaptarse a las nuevas exigencias de la modernización, pero manteniendo cierta resistencia y dificultad a abandonar ciertas creencias y valores de una sociedad tradicionalmente patriarcal (Valdés y Valdés, 2005).

En esta transición hacia la modernidad acompañada de cambios en la estructura social, las mujeres han tenido la necesidad de incorporarse al mundo laboral (Veneros y Ortega, 2011) con el fin de mejorar su condición de vida a nivel individual y familiar, ya que su presencia juega un papel importante en la manutención económica, incluida la de sus familias.

No obstante, las mujeres históricamente han sido objeto de discriminación, inequidad y desigualdad en diferentes ámbitos como el cultural, social, político, educativo y laboral (Salas, 2014).

Existen estudios empíricos actuales que revelan un aumento paulatino de las mujeres a la educación misma que es considerada un medio que permite tener acceso al empleo, sin embargo, en los empleos remunerados persisten inequidades y asimetrías entre mujeres y hombres derivados de un constructo simbólico relacionado con la división sexual y estereotipos de género.

Por lo antes expuesto, la presente investigación analiza la relación que existe entre la educación superior y la inserción laboral de mujeres y hombres en Hidalgo a partir de los estudios de género durante los años 2015 y 2020. Por ello la pregunta central es ¿Cuál es la relación que existe entre la educación superior y la inserción laboral de las mujeres y hombres en Hidalgo a partir de los estudios de género durante los años 2015 y 2020?

A partir de ahí, se derivan los siguientes cuestionamientos: ¿Por qué el incremento de la equidad de género en el acceso a la educación superior es determinante para disminuir las asimetrías entre mujeres y hombres en el campo laboral? y ¿Cuáles prácticas originadas por la construcción simbólica del género impiden la equidad entre hombres y mujeres con nivel de escolaridad superior en el sector laboral?

El género -entendido como una construcción simbólica, sobre lo que es propio de las mujeres y de los hombres- ha ocasionado asimetrías entre mujeres y hombres, manteniendo y reproduciendo estereotipos de género promoviendo la inequidad, discriminación, trato desigual; producto de la cultura (Vidaña, B. 2016).

Las relaciones inequitativas entre mujeres y hombres, se manifiesta por la reproducción de prejuicios y estereotipos relacionados con el género, producto de una construcción simbólica y cultural, trayendo consigo una inequidad social que origina obstáculos que impiden el desarrollo social.

Muestra de ello es la inequidad que existe entre hombres y mujeres en los ámbitos de educación y empleo. De acuerdo con el INEGI (2014), se estima que a nivel nacional el 50.70 por ciento de hombres y 49.30 por ciento de mujeres participan en la educación superior. A mediados del año 2018, 43.7 por ciento de las mujeres de 15 años y más se integran en alguna actividad económica, así como 77.5 hombres de cada cien del mismo grupo de edad (ENOE, 2018).

Algunos estudios realizados por Trucco (2014); Mora y Ulloa, (2011); Posso, (2010); Hualde y Serrano, (2005) sostienen que la educación es un factor que determina las discrepancias en las percepciones salariales, afirmando que existe una relación positiva entre el nivel de escolaridad y el salario. Sin embargo, estudios empíricos reflejan que en México la población femenina ha sido objeto de discriminación e inequidad en todos los ámbitos sociales, culturales, políticos, educativos y laborales.

Dichos autores le otorgan más valor a la educación superior, considerando que esta permite un mayor acceso a mejores fuentes de empleo. Sin embargo, pese a la relación positiva que dichos autores encuentran entre la educación superior y el empleo, la inequidad de género en el trabajo se refleja en el sector y grado de formalidad de la ocupación. Salas y Murillo (2013) identificaron que en México las mujeres se encuentran concentradas en los sectores asociados al comercio y los servicios personales.

En el mismo sentido, Maurizio (2010) señala que existe una elevada presencia de la mujer en el sector informal, desarrollando actividades por cuenta propia, servicio doméstico o trabajos sin remuneración económica.

Se ha identificado y cuantificado el rezago que ha padecido la mujer explicado por aspectos como la división sexual del trabajo, discriminación en puestos de mando y estereotipos de género asociados al trabajo doméstico y cuidado familiar (Rodríguez y Castro, 2014; Rojo y Tumini, 2006).

De acuerdo con la ENOE (2018), respecto a la posición en la ocupación, del total de mujeres ocupadas, 66.1 por ciento son trabajadoras asalariadas, 22.6 por ciento trabajan por

cuenta propia, 6.6 por ciento son trabajadoras sin pago, 2.5 por ciento son empleadoras, y 2.2 por ciento de ellas son trabajadoras subordinadas que reciben percepciones no salariales.

Lo anterior, se relaciona con un modelo específico de organización y división sexual relacionados al género (Lamas, 2002), donde a las mujeres se les vincula a espacios relacionados con el cuidado y el hogar y a los hombres en actividades como la agricultura, domesticación de animales y guerra.

Frente a ese escenario, la equidad de género puede ser estudiada tomando en cuenta variables como el sexo, edad, lugar geográfico, nivel educativo, elección de carreras profesionales, tipo de ocupación, horas trabajadas y nivel de ingresos. Dichas variables permiten crear indicadores para analizar y evidenciar las inequidades y desigualdades entre mujeres y hombres. Por ello, Márquez (2016) propone deconstruir los estereotipos de género.

Dicho fenómeno se analiza desde la postura de la teoría de género, donde se han formulado las siguientes preguntas de investigación: ¿cuál es la relación que existe entre la educación superior y la inserción laboral de las mujeres y hombres en Hidalgo a partir de los estudios de género durante los años 2015 y 2020?, ¿por qué el incremento de la equidad de género en el acceso a la educación superior, no es determinante para disminuir las asimetrías entre las mujeres y hombres en el campo laboral? y ¿Cuáles prácticas originadas por la construcción simbólica del género impiden la equidad entre hombres y mujeres con nivel de escolaridad superior en el sector laboral?.

Como respuesta a dichas preguntas, se ha planteado como hipótesis que, pese a los avances en materia de equidad de género en el acceso a la educación superior, en el sector laboral se siguen reflejando asimetrías entre mujeres y hombres, a través de indicadores como el nivel salarial, tipo de ocupación, jornada laboral y posición en el trabajo, además de identificarse estereotipos tradicionales de género como un principio de organizador del mundo laboral.

Por tanto, en el ámbito laboral factores como la segregación ocupacional y discriminación son variables que afectan a las mujeres, dicho fenómeno ha recibido atención por parte de las ciencias sociales, al igual que las inequidades que aún persisten en la división sexual del trabajo en el interior de las familias (García, Blanco y Pacheco, 1999). Por consiguiente, los estudios de género dentro de las ciencias sociales cobran relevancia ya que analizan un sistema complejo de

relaciones humanas que toma como unidad de investigación la interacción entre dos grupos, hombres y mujeres (Márquez, 2016).

Esta investigación realiza un análisis de las tendencias de participación laboral de las mujeres y hombres con educación superior a partir de la teoría de género al explicar las causas de las asimetrías entre mujeres y hombres en el contexto laboral, este trabajo aportará propuestas para mejorar las condiciones de vida de mujeres y hombres en los escenarios contemporáneos de México.

Los estudios de género abordan la relación entre dos grupos mujeres y hombres desde una mirada de inclusión social que permite visibilizar el rezago de las mujeres en diferentes ámbitos, educativos, laborales y hasta la aplicación de políticas públicas que incidan en la equidad de género.

Esta investigación cobra gran relevancia social ante la necesidad de transformar la construcción simbólica del género que afecta aspectos socioeconómicos de las mujeres como las diferencias salariales, ya que al sector femenino se le asigna la responsabilidad de ejecutar tareas domésticas, ocasionando desigual representación en los espacios públicos o de decisión, lo que se relaciona con el estereotipo o simbolismo de ser mujer u hombre (Molina, 2010).

Si bien existe un aumento de la participación de las mujeres en el mercado laboral al tener mayor nivel escolar, se continúa presentando una marcada inequidad y asimetría en la posición en el trabajo, nivel salarial, prestaciones sociales y duración de la jornada laboral.

El impacto económico que tiene la inserción de la mujer al trabajo remunerado lleva a la doble jornada femenina, por lo que se hace más necesaria la mayor participación del hombre en el ámbito familiar (Fernández, 1993); de ahí la importancia de un estudio que visibilice este problema social.

Es imperante estudiar este fenómeno en el estado de Hidalgo, toda vez que esta es una de las entidades con mayor pobreza a nivel nacional y que años atrás presenta mayor rezago educativo en los niveles educativos más altos ya que de acuerdo con estadísticas del INEGI, existe una cobertura de 100 por ciento a nivel primaria, y elevada en secundaria y preparatoria, sin embargo, en el nivel universitario las posibilidades de estudiar una carrera profesional disminuyen, además de que las prácticas derivadas de los roles de género representan un obstáculo para que las mujeres se desarrollen académicamente y en consecuencia, laboralmente.

CAPÍTULO 1. LA EDUCACIÓN SUPERIOR COMO VÍNCULO PARA ACCEDER A MEJORES FUENTES DE EMPLEO

Diversos estudios analizan la relación entre el tema de educación superior y empleo desde la teoría del género con el fin de cuantificar y observar el grado de equidad entre mujeres y hombres en estos ámbitos. El objetivo de presentar algunos de los estudios más representativos sobre este tópico, es conocer en qué estado de avance se encuentra la investigación en torno a este problema social, los alcances que ha tenido, y las insuficiencias o huecos de conocimiento que aún existen en algunos aspectos, que es justamente donde este estudio busca contribuir.

Por tanto, dicho estado del conocimiento consta de una revisión bibliográfica de diversos artículos tanto nacionales como internacionales, de países como España, Venezuela, Uruguay, Colombia y México, entre otros, para recuperar los estudios de este y otros países respecto al tema de la equidad de género en el binomio de educación superior-empleo. Tales artículos fueron encontrados en diferentes buscadores académicos como Redalyc, Dialnet, y Google Académico.

Las investigaciones tanto a nivel internacional como nacional consideran como variable importante a la educación superior, ya que se vincula con el acceso a empleos mejor remunerados y por ende mejores condiciones de vida convirtiéndose en un requisito importante para alcanzar la equidad entre mujeres y hombres.

Primeramente, tenemos que la educación se concibe como un instrumento para fomentar una mayor integración sociocultural, acelerar la modernización de las estructuras productivas y formar las élites dirigentes de la nación, al tiempo que se convierte en un requisito imprescindible para que las mujeres alcancen posiciones de equidad social en relación a los hombres, así lo sostienen Aguayo y Lamelas (2006) en su estudio titulado "Educación y empleo: desigualdad de género en las regiones mexicanas. 2000-2005".

Aunque este estudio es efectuado en España, analiza si en el contexto mexicano las posibilidades de acceso a empleos remunerados y a mejores condiciones de vida se encuentran directamente vinculados al nivel educativo que alcanzan los habitantes de un país; para los autores, esta debería ser una relación positiva, destacando la importancia de un mayor nivel educacional femenino para su mejor desempeño laboral (Aguayo y Lamelas, 2013).

Según este estudio, la educación es considerada un elemento importante derivado de las contundentes evidencias que reflejan que, en el caso de la población femenina, existe una relación

positiva entre el nivel de instrucción y la tasa de participación en el trabajo extradoméstico (Aguayo y Lamelas, 2013).

Dicha investigación realizó una comparación a nivel nacional, relacionado a los diferentes niveles educacionales y al estudio de la brecha de género en el grado de participación laboral. En segundo momento, subrayaron la importancia de las diferencias regionales a través de indicadores como año promedio de escolarización y población ocupada. También se examinó la importancia de la educación sobre la ocupación laboral mediante un modelo econométrico para las 32 entidades federativas.

Como resultado de esta investigación se considera que la educación es reconocida como un factor que incide en la participación laboral femenina, pues contribuye a que se obtengan mejores posiciones en el nivel de ingresos, calidad de vida y participación en su entorno social, político y económico.

Hay que destacar que de acuerdo a Aguayo y Lamelas (2006), los indicadores educacionales sugieren importantes logros en la tendencia a la reducción de la brecha de género en el ámbito educacional y que por lo contrario la fuerte brecha de género relacionada a tasas de participación en la actividad económica es un problema difícil de atenuar.

En esta investigación se encontró que, si bien en México y durante los años 2000 y 2005 el acceso de la mujer al sistema educativo había incrementado, no sucedió así en el ámbito laboral y que en los estados de Chiapas, Tabasco, Zacatecas, Durango e Hidalgo es donde se observaron las mayores diferencias entre mujeres y hombres en la tasa de participación económica.

En consecuencia, en el caso mexicano los avances alcanzados por las mujeres en educación no han ido acompañados de una reestructuración proporcional de sus remuneraciones ni de la ocupación que realizan, puesto a que en el año 2005 y de acuerdo con esta investigación la proporción y participación de los hombres fue de 71 por ciento funcionarios públicos y privados, el 63 por ciento son profesionales y el 77 por ciento son supervisores industriales.

Sin embargo, dichos autores proponen que el progreso de las mujeres en el ámbito educativo es indispensable, ya que modifica el perfil relacionada con el tipo de ocupación que tradicionalmente han desempeñado las mujeres (trabajo doméstico, vendedoras y dependientas) y así conseguir mejoras en su vida laboral.

Esa segregación laboral de la mujer se asocia con la tradicional división del trabajo por sexo y los estereotipos sociales que asignan un papel subordinado a la mujer, donde esta se ocupa de labores secundarias y poco visibles, o consideradas menos importantes, constituyendo el eje central de la teoría de género (Aguayo y Lamelas, 2011).

En esta investigación los autores plantean que existen algunos factores que explican la fuerte brecha en la participación laboral entre mujeres y hombres, los cuales están relacionados a que las mujeres se enfrentan a una fuerte segregación, discriminación salarial y arraigadas percepciones socioculturales desfavorables a su participación (Aguayo y Lamelas, 2011).

Si bien es cierto que autores como Aguayo y Lamelas (2011), Martínez y Acevedo (2004), coinciden que la educación superior es un medio que permite mayor incorporación de las mujeres al mercado laboral, también existe evidencia empírica como los estudios señalados por Maurizio (2010) y Perticará y Bueno (2009) que describen que la inequidad de género en el empleo se percibe en la segregación laboral, remuneración, estabilidad laboral y prestaciones; dichas asimetrías se vinculan a la división sexual, estatus secundario en las mujeres y construcción simbólica del género.

De acuerdo con Aguayo y Lamelas (2006), durante el año 2005, se encontraban ocupadas cerca de 15 millones de mujeres y 26 millones de hombres, lo que refleja una baja participación femenina en el ámbito laboral.

Las bajas cifras de participación femenina en México, se explica a través del predominio que tienen los roles sexistas en la división social del trabajo, pues aunque se observa un incremento del nivel de escolaridad femenina. La mayor parte del cuidado y trabajo doméstico recae en las mujeres, lo que ocasiona y en su caso impide su incorporación al mercado laboral. (Aguayo y Lamelas, 2011).

Por tanto, existen factores, como los antes mencionados que limitan la inserción laboral, cultural o política de las mujeres, ya que se sitúan en condiciones desventajosas con relación a los hombres.

El artículo "Las brechas de género en la calidad del empleo en México. Una valoración basada en modelos de lógica difusa" (UDG, 2015), coincide con el de Aguayo y Lamelas (2011), ya que se considera que la educación superior y particularmente en los estudios de posgrado es donde se encuentra mayor calidad de empleo, pero persisten en demasía las brechas de género.

De acuerdo con Martínez y Acevedo (2004) para estudiar las diferencias laborales entre mujeres y hombres, además del género, deben considerarse otro conjunto de variables.

Es por ello que, para relacionar las brechas de género con la calidad de empleo, ese estudio utilizó dos conjuntos de variables: la primera está relacionada con las características de las personas comprendiendo el nivel educativo, edad y estado civil; y la segunda concerniente con la actividad laboral, comprendiendo el sector económico, posición de la ocupación y formalidad del empleo. Dichos datos contribuyen a generar una percepción real de las personas empleadoras sobre las capacidades de capital humano diferenciadas por género (Payan, Lucio & Salas, 2015).

La metodología de esta investigación permite ver que se cuantificó la calidad del empleo utilizando un modelo basado en conjuntos de lógica difusa que contempla características de la remuneración, estabilidad laboral y prestaciones, utilizando microdatos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) durante el primer trimestre del año 2014.

Se reflejó que la variable más significativa es la educación superior ya que a partir de dicha variable se invierten las brechas de género y particularmente las mujeres que cuentan con estudios de posgrado son las que obtienen mejores condiciones laborales con relación a los hombres. Se observó que, si bien las mujeres con este nivel educativo reciben un menor salario en comparación a los hombres, son las mujeres quienes adquieren una mejor estabilidad, tiempo de dedicación y prestaciones.

Otros aspectos importantes a considerar en este estudio es que en el grupo de adultos jóvenes los hombres cuentan en promedio con mayor estabilidad laboral y reciben mayores prestaciones, siendo las mujeres quienes cuentan con una mejor relación salario-tiempo de dedicación.

Lo expuesto en los anteriores artículos coincide también con los resultados encontrados en el artículo "Inserción laboral de la población con estudios universitarios en el estado de Hidalgo" (Rodríguez, Padilla y Alfaro, 2000), en el sentido de que, si bien paulatinamente ha incrementado el acceso a la educación de forma equitativa entre hombres y mujeres. La inserción laboral es desigual, favoreciendo más a los hombres.

En dicho estudio se analiza la inserción laboral de la población con estudios universitarios en el estado de Hidalgo. Dichos autores sostienen que en apariencia ha existido equidad en el

acceso de mujeres y hombres a la educación superior. En términos absolutos el número de egresados es muy similar: 66,596 hombres y 66,078 mujeres.

En esta investigación se procesaron micro datos de los censos de población y correspondiente a los años 2000 y 2015 para conocer los cambios que se han producido en la inserción laboral de las personas que cuentan con estudios universitarios en el estado de Hidalgo.

Se realizó un análisis de cohortes para conocer la situación laboral de los jóvenes con estudios universitarios y un análisis por separado para hombres y mujeres, para establecer si existen diferencias entre géneros en cuanto a las pautas de inserción laboral. Dichos investigadores encontraron que en el estado de Hidalgo entre 2015 y 2020 se produjo una democratización en el acceso a la educación superior que se aprecia en un incremento del 100 por ciento en la cantidad de personas con estudios universitarios.

No obstante, al realizar el análisis sobre inserción laboral de mujeres y hombres con estudios universitarios en Hidalgo, la situación es muy diferente, pues un 54 % de los hombres con estudios universitarios trabaja a tiempo completo en una ocupación relacionada con lo que estudió, mientras que sólo un 38% de las mujeres trabaja de esa misma forma, coincidiendo así con los resultados encontrados también por Aguayo y Lamelas (2011).

Un conocimiento que aporta esta investigación, es que, ante los problemas laborales de los profesionistas, las estrategias de hombres y mujeres son distintas, pues el 23.2% de las mujeres laboran a tiempo parcial contra un 13.5% de los hombres. Sin embargo, el sector masculino tiende a emplearse con mayor frecuencia en ocupaciones no relacionadas con su carrera: 24.7% de los hombres lo hace en comparación a un 17.6% de las mujeres.

El desempleo es ligeramente mayor en hombres que en mujeres, pero éstas tienen una mayor probabilidad de permanecer inactivas: un 17.7 % de las egresadas universitarias estaba en esa situación en 2010, mientras que sólo un 3.1 % de los hombres permanecía fuera de la Población Económicamente Activa (PEA).

Por último, en esta investigación se concluye que la posibilidad de acceder a la educación superior no es un factor suficiente para que las personas experimenten movilidad social, -es decir, el ascenso de una clase o posición social a otra- pues para que esta se produzca, es necesaria que las personas educadas desempeñen ocupaciones acordes con lo que estudiaron, lo cual les permita generar ingresos (Rodríguez, Padilla y Alfaro, 2000). De acuerdo con los datos analizados en esta

investigación, la movilidad social, sólo ha sido experimentada por menos de la mitad de los graduados universitarios.

Otro estudio que evidencia la desventaja de las mujeres en el sector laboral dentro del contexto mexicano, es el de "Discriminación laboral y vulnerabilidad de las mujeres frente a la crisis mundial en México" (Horbath, Gracia, 2014), donde se analizan las diferentes manifestaciones de la discriminación laboral hacia las mujeres en México, abarcando como primer punto la desigualdad frente al acceso a la educación, las diferencias en el ingreso que perciben en el mercado de trabajo asalariado mexicano y por último su despido frente a la crisis mundial durante el año 2008.

Horbath y Gracia (2014) plantean, que la necesidad de movilizar la fuerza de trabajo ha demostrado su flexibilización, lo que ha ocasionado una serie de transformaciones en las instituciones que regulaban la relación salarial, reforzando así las desigualdades entre los trabajadores de distintos segmentos productivos.

De acuerdo con Horbath y Gracia (2014), el resultado de ese proceso y sobre todo en el caso de América Latina, es una dualización de la fuerza de trabajo en élites técnicas con acceso a puestos estables, y una gran masa de trabajadores descalificados, subcontractados y con escasas o nulas prestaciones sociales, lo que ha ocasionado un impacto diferenciado en la fuerza de trabajo femenino y masculino dentro de una estructura productiva.

La metodología empleada en este estudio es de corte cuantitativa, utilizando un índice de discriminación salarial, lo que permitió evaluar la magnitud de la desigualdad en el universo de mujeres asalariadas en México, considerándose el nivel de escolaridad, la inserción al mercado de trabajo, el tipo de ocupación y la duración de la jornada de trabajo.

Si bien, el aumento de la participación de las mujeres en las actividades productivas, constituye un cambio importante en los últimos tiempos, (y una de las razones que explican esta tendencia es el incremento de la escolaridad) al analizar su inserción en el mercado de trabajo mexicano con la de los hombres, se observan diversas formas de discriminación laboral, que se miran en procesos de segregación ocupacional, imposibilidad de acceder a los mismos salarios, prestaciones y seguridad laboral y en mayor vulnerabilidad en contextos de crisis económica que impacta a México desde el año 2008 (Horbath y Gracia, 2014).

En el caso de México, las investigaciones constatan la existencia de elevados índices de discriminación salarial que perjudican a las mujeres quienes, en ocasiones, llegan a recibir salarios hasta 37% menores que los hombres en ocupaciones que requieren los mismos niveles de escolaridad (De Oliveira et al., 1996).

De acuerdo con Horbath y Gracia, (2014) la ocupación con menor índice de discriminación salarial es la de trabajadores domésticos, categoría en la que existe un predominio de fuerza de trabajo femenina y cuyos niveles de ingreso son de los más bajos entre los grupos de ocupación.

Si bien las diferencias de escolaridad serían la causa principal de las desigualdades salariales según el sexo, hay estudios que han demostrado que entre quienes perciben un salario, la escolaridad promedio de las mujeres supera la de los hombres, aunque ello no se traduce en mejores ingresos para ellas (Rendón, 2003).

Se observó que, en ciudades como Tijuana, Juárez, Matamoros, Veracruz, Mérida y México, entre 2000 y 2003, las brechas de ingreso suelen ser mayores, en promedio, en las fronteras que en sus opuestas, y muy bajas o despreciables en la ciudad de México (Ariza, 2006: 66). En la región frontera norte, los resultados obtenidos por Urciaga-García y Almendarez-Hernández (2008) muestran que el rendimiento de la escolaridad promedio es de 10 por ciento, con un claro patrón territorial asociado al grado de estudios e ingresos.

Dicho estudio muestra que existe muy poca diferencia entre hombres y mujeres en la edad en que alcanzan el ingreso máximo (las mujeres lo obtienen alrededor de los 41 años y los hombres a los 48). Otros estudios revelan que para 2006 las mujeres percibían 12.4 por ciento menos de salario; al observar este porcentaje por regiones se estimó que en el norte las mujeres obtenían ingresos menores a 7 por ciento, en la región centro menores a 11.2 por ciento, mientras que en la región sur la diferencia se incrementaba a 18.3 por ciento (Mendoza y García, 2009).

Estos datos ratifican la información proporcionada por investigaciones previas que han demostrado la existencia de elevados índices de discriminación salarial en perjuicio de las mujeres (Marina Ariza y Orlandina Oliveira, 2002).

Además, se utilizaron las muestras censales de población de los años 2015 y 2020 del INEGI, y se calcularon los índices de discriminación salarial y educativa en cada una de las 32 entidades federativas de México (en ese entonces 31 estados y el Distrito Federal, hoy Estado de

México). Así se observó que el índice de discriminación salarial (DS) para el año 2000 mostró que la mitad de las entidades federativas cumplían en promedio con un pago justo y equitativo para las mujeres. Y las entidades menos justas son Nuevo León, Guanajuato, Jalisco, Sonora, Baja California, Aguascalientes, Morelos y Ciudad de México, presentando diferencias de 9.5 a 22.7 por ciento. Los valores positivos del índice de discriminación educativa indican que la brecha educativa favorece a las mujeres, al ser menor a 10 por ciento en 28 de las 32 entidades federativas.

Se relacionó el índice de discriminación salarial en función al de discriminación educativa a partir de una similitud con las variables explicativas del modelo de salarios de Mincer (1974), quien, al vincular los retornos de la educación, su calidad y la experiencia de los trabajadores con los salarios, establece una relación positiva del coeficiente de educación con las remuneraciones (Horbath y Gracia, 2014).

Horbath y Garcia (2014), refieren que la crisis económica ha impactado singularmente la fuerza de trabajo femenino que tiene una vinculación temporal y con flexibilidad horaria, sin seguridad social, ni prestaciones, y cuya actividad se encuentran en el paquete de ahorro que las unidades productivas tienen para enfrentar situaciones de ampliación productiva o de contracción, como las que ocurren en estos momentos.

Las diferencias de la participación masculina en la fuerza de trabajo están fundamentalmente marcadas por la edad; particularmente entre las mujeres, además de ese factor, incide el estado civil, el hecho de ser o no jefa del hogar, el número de hijos y, finalmente, la escolaridad que puede o no ser superior a la secundaria (Pedrero, 2003). Por tanto, la fuerza de trabajo femenina es incorporada y desincorporada con facilidad, lo que no garantiza ninguna protección real por parte de las instituciones o empresas.

Aunque Horbath y Gracia, (2014) enfatizan la incorporación de las mujeres al sector productivo, Zabludovsky (2007) refiere que este fenómeno y su incremento en el ámbito educativo, ha traído consigo cambios sociales que modificaron y transformaron las sociedades desde la segunda mitad del siglo XX.

En su estudio denominado "Las Mujeres en México: trabajo, educación superior y esferas de poder" esta autora analiza los cambios de la participación femenina en el ámbito laboral, en la educación superior y en los cargos de representación política y en los puestos de dirección

empresarial en México y el mundo en un periodo de tiempo donde se ha disparado el número de hogares monoparentales de jefatura femenina.

Al respecto Zabudovsky (2007) revela que, para mediados de la década de 1990 en América Latina, uno de cada cinco hogares ya estaba sostenido por una mujer y, en México, en un periodo de cinco años (2000-2005) éstos aumentaron de 4.6 a 5.6 millones lo cual representa el 23 por ciento del total (INMUJERES, 2006).

El aumento de jefaturas femeninas va de la mano con la incorporación de las mujeres al sector productivo, ya que, de acuerdo con este estudio, a partir de la década de 1970 los mercados de trabajo en México se caracterizan por una creciente participación de las mujeres. Ésta se ha incrementado notablemente pasando del 20% en 1970 al 36.5% en el año 2005, y llegando hasta el 40% en las zonas urbanas.

La presencia de las mujeres en el ámbito laboral es especialmente relevante en el comercio y los servicios, donde su participación alcanza el 45.9% y el 44.7% respectivamente. Como contraste, la inserción de las mujeres todavía es sumamente reducida en sectores considerados tradicionalmente masculinos como el de la construcción (5.6%), (INEGI, 2005).

Tal como lo refería Mendoza y García (2009) existen notables diferencias entre las percepciones económicas con relación al sexo. Mientras el porcentaje de hombres que gana un salario mínimo es de 5.1%, entre las mujeres alcanza el 13.4%. Como contrapartida, el 17.4% de los hombres ganan más de cinco salarios mínimos y entre las mujeres este número apenas llega al 10.7%. (INEGI, 2005).

Igual que Rendón (2003), Zabudovsky (2007), refiere que las mujeres han tenido un notable aumento de participación en el acceso a la educación superior incluso llegando rebasar a la de los hombres, sin embargo, esto no se refleja en el nivel salarial.

A nivel mundial, existen diversos países de Europa y América del Norte con altos porcentajes de mujeres estudiantes como Noruega (61%), Polonia, Estados Unidos y Portugal (todos ellos con el 57%) y Canadá (56%). La feminización de la educación superior también es una característica de América Latina, en Uruguay las mujeres representan el 61% y en Venezuela el 60% del total de estudiantes. (Davidson y Burke, 2004).

En consonancia con estas tendencias, en México el porcentaje de egresadas de las universidades ha aumentado a pasos acelerados pasando del 19% en 1970 al 51.5% en el 2005.

A la par se ha observado que profesiones que antes eran tradicionalmente masculinas, se han comenzado a feminizar. Zabludovsky (2007) observó que en las últimas dos décadas se detecta un importante incremento en el número de ocupaciones que antes se consideraban tradicionalmente masculinas como administración de empresas y leyes. Como ocurre en otros países, en México se ha dado una creciente inserción de las universitarias en las carreras de comercio dedicadas a los negocios, la administración y las finanzas.

Si tomamos en cuenta las profesiones con el mayor número de egresados del país (administración de empresas, contaduría y derecho) vemos que, con respecto al total de la población estudiantil femenina, administración de empresas es la carrera con un mayor porcentaje (12.9 por ciento dentro del total de las mujeres frente al 9.6 por ciento del total de los estudiantes del sexo masculino). La segunda profesión en importancia numérica para las mujeres es la de Contaduría (11.8 por ciento del total de las mujeres estudiantes y 8.4 por ciento entre los hombres (ANUIES, 2004).

En ese contexto, resulta importante analizar la trayectoria laboral de mujeres con altos niveles educativos, es decir, con posgrado. El estudio denominado "Sesgos de género en las trayectorias académicas universitarias: orden cultural y estructura social en la división sexual del trabajo" realizado por Buquet (2013) analiza las desigualdades de género que se producen entre las trayectorias académicas de las y los investigadores de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM).

Frente a los datos estadísticos de los lugares y posiciones que ocupan de manera diferenciada los hombres y las mujeres de este grupo de la población académica, se buscó identificar algunos de los factores y mecanismos, vinculados al ordenamiento de género, que intervienen en la segregación horizontal y vertical de las investigadoras de la UNAM.

En esta investigación se pueden apreciar las distintas formas en las que se materializa la desigualdad de género en las instituciones de educación superior e identificar factores vinculados al ambiente institucional, a la división sexual del trabajo y a la configuración de las identidades de género, que intervienen en la segregación de las mujeres de los nombramientos académicos de mayor nivel en la UNAM.

Dicho estudio revela que son varias y distintas las universidades a nivel nacional e internacional que muestran que las tareas domésticas y lo referente a actividades de cuidado tienen una interferencia importante en el avance de la trayectoria académica de las mujeres. Por tanto, la información que presenta esta investigación, obtenida de estudios realizados en la UNAM, corroboran el impacto que “el mundo privado” sigue teniendo en el trabajo académico de las mujeres.

Con el fin de conocer de manera directa esta información sobre el personal académico de la UNAM, se realizaron una serie de preguntas en la encuesta (PUEG-UNAM, 2011) que permitieron obtener información relacionada al ámbito familiar de las y los investigadores. Se diseñó con el fin de conocer la cantidad de tiempo –en horas semanales– que destinan hombres y mujeres para resolver las necesidades familiares y domésticas.

Se identificó que las investigadoras dedican el doble de tiempo que los investigadores al cuidado de personas y el doble de tiempo a tareas domésticas como la preparación de alimentos, cuidado de la ropa y labores de limpieza. Los datos muestran que las mujeres, aunque sean científicas de alto nivel, siguen siendo las principales responsables de atender las necesidades familiares y el funcionamiento del hogar (PUEG-UNAM, 2011).

El análisis de las entrevistas permitió entender y observar los distintos sustratos que componen al ordenamiento de género y como lo vivencian en su vida personal y laboral las investigadoras, así como el impacto con el que se manifiestan al interactuar con otras condiciones sociales. En esta investigación se ha observado que la carga de las responsabilidades familiares, está directamente vinculada a la división sexual del trabajo y afecta a todas las investigadoras entrevistadas.

Las investigadoras entrevistadas mostraron múltiples expresiones de las relaciones de género sobre su vida. Incluso las que han logrado los máximos niveles –todo aquello que un hombre puede llegar a conquistar– están atravesadas por la condición de género, y por los significados, prácticas y características identitarias que se asocian a éste. Al mismo tiempo se pudo constatar que esa condición no las afecta a todas de la misma manera al contar con recursos económicos, sociales, culturales e individuales diferentes (Buquet, 2013).

Otro factor a relucir es la maternidad, crucial para cualquier carrera profesional. Este tema instala a las mujeres en un dilema, entre otras cosas, por el conflicto de la edad: se ponen en

disyuntiva la edad para ser madre y la edad para ser académica. Por un lado, la presión del “reloj biológico”, construido en buena medida por el “reloj social” –en el que los médicos participan con gran devoción–, que mandata una maternidad joven, que no ponga en riesgo la salud del futuro bebé ni la de la madre y que ellas dispongan de la energía de la juventud para dar lo mejor de sí en esta función considerada, desde lo social, la más importante de su vida. La tensión del “reloj biológico” se refuerza a través de las instituciones y de las múltiples imágenes que se producen en los medios, en las artes y en cualquier otro sistema de comunicación (Buquet, 2013).

Por otra parte, los análisis estadísticos muestran una condición muy similar a la encontrada en 2005 (Buquet Corleto *et al.*, 2006). Las mujeres están menos representadas en el personal académico en general y su distribución por nombramiento hace visible que a medida que el nombramiento es mayor su participación disminuye.

La distribución vertical del personal académico en los nombramientos más preciados es minoritaria; se observó que en la UNAM sólo 6.9 por ciento de la población académica tiene nombramiento de investigador y 0.4 por ciento de emérito; en cambio, 56.5 por ciento se concentra en el de profesor de asignatura. Sin embargo, este fenómeno de carácter general tiene una incidencia específica de género que se manifiesta en que, dentro de estas minorías privilegiadas, las mujeres tienen mucha menor representación que los hombres (Buquet, 2013).

La participación horizontal de las mujeres como investigadoras es significativamente menor que en otros nombramientos –35.2 por ciento de investigadoras frente a 52.1 por ciento de técnicas académicas–. Por lo que se refiere al emeritazgo, la participación de las mujeres se precipita a 17.6 por ciento a medida que se indaga en los niveles de los distintos componentes de estas posiciones, la representación de las mujeres se desploma aún más: las investigadoras pierden representación en Titular C, PRIDE D y SNI III y, por ende, su ingreso (salario) promedio anual es menor al de sus colegas hombres (Buquet, 2013).

Las diferencias de participación en áreas del conocimiento y disciplinas, en las que encontramos 43.8% de investigadoras Titular C en la investigación humanística frente a 18.3% en la investigación científica, nos hablan de la persistente distribución desigual del conocimiento entre los sexos y de la perpetuación de roles y funciones diferenciadas para hombres y mujeres por un ordenamiento de género que se sostiene en la división sexual del trabajo.

Pero más allá de la esfera universitaria, Judith Astelarra (2005) halló que se pueden desagregar las limitaciones que tienen las mujeres para incorporarse al ámbito público, en un mundo que no ha recompuesto su organización social. Dicha autora se centra en la doble jornada, referida a que el acceso de las mujeres al mundo público no transforma su rol de ama de casa y la incidencia del ámbito privado en las actividades de las mujeres es central. Si las mujeres quieren participar en la vida pública, será de forma adicional a “sus responsabilidades domésticas”, por lo que tendrán menos tiempo y estarán más desgastadas para desempeñarse dentro de ese ámbito.

Mediante la socialización de la psicología femenina -lo que aquí se entiende como identidad de género femenina- las mujeres tendrán que luchar contra la estructura que han introyectado psicológicamente, sobre las formas de comportamiento femenino, que normalmente no está adecuada para la competencia en el espacio público. Necesitan romper con la asignación de sexo a las áreas y actividades que impone una serie de obstáculos para que las mujeres sean reconocidas dentro de un espacio que el propio sistema de género ha determinado como masculino.

Diversas investigaciones han mostrado que las responsabilidades familiares son una dimensión de la vida humana que afecta de manera diferencial la vida profesional de las mujeres en comparación con los hombres. En la población académica de la UNAM, la diferencia en horas **89** semanales de trabajo doméstico no remunerado es de nueve horas más para las mujeres, que calculada anualmente significa dos meses extra de trabajo no remunerado al año (Buquet et al., 2013, p. 290 y 292).

En esta primera parte del estado del arte se considera que el acceso a empleos con mayor remuneración y mejores condiciones de vida está relacionado con el nivel educativo, existiendo una relación positiva entre la educación, principalmente el nivel superior y el trabajo, sin embargo, los resultados serán distintos dependiendo el sexo de la persona, de forma que, si es mujer, presentan salarios más bajos que los hombres incluso si ellas cuentan con posgrado.

Es decir, el avance en el acceso a la educación superior resulta ser un indicador que permite la incorporación de las mujeres a trabajos remunerados, sin embargo, persiste la segregación laboral, pues las mujeres se insertan en espacios o ramas de actividad descalificada, permitiéndoles ocupar ciertos puestos, concentrándose en trabajos administrativos, de servicios, enseñanza, costura, ventas u ocupaciones que constituyen habilidades domésticas, relacionándose

así con las percepciones socioculturales, los estereotipos de género, y sobre todo, la forma en que está organizada la sociedad desde el patriarcado, donde el papel de la mujer en la sociedad, es siempre secundario.

Tras esta revisión de la literatura se podría decir que, efectivamente, la paridad en el nivel educativo superior, permite el ingreso a trabajos remunerados, sin embargo este indicador, no se refleja en igualdad de oportunidades laborales y en el nivel salarial. Por tal motivo, es necesario investigar e indagar sobre el seguimiento de las diversas trayectorias laborales de las mujeres y hombres egresados con estudios de nivel superior cuyas cifras son cada vez más significativas, y así estudiar detalladamente las prácticas que existen relacionadas con la vida educativa y laboral, así como las relaciones de género entre los ámbitos profesionales y familiares

1.1 DESIGUALDAD LABORAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES

En este apartado se analizan diferentes investigaciones que retoman la desigualdad que existe entre mujeres y hombres en el trabajo, ya que, si bien existe inclusión de las mujeres en el ámbito laboral permitiéndoles tener un ingreso económico y lo que ha generado cambios tanto a nivel social y cultural, también es cierto que las mujeres se enfrentan a actividades del hogar, desempeñando su rol tradicional de género lo que representando una sobrecarga de trabajo.

La investigación titulada "Mercado laboral femenino. Un estudio empírico, desde la perspectiva de la demanda, en la región minera de Antofagasta, Chile" (**Salinas, Paulina, & Reyes, Claudia, & Romaní, Gianni, & Ziede, Marcela, 2010**), determinó que los obstáculos que las trabajadoras de la región identifican se asocian a cuatro ámbitos: centralización, discriminación, capacitación y emprendimiento.

El objetivo de esta investigación llevada a cabo en la Universidad Nacional de Colombia fue identificar aquellos factores asociados a la baja participación laboral de las mujeres en una región minera y sus objetivos específicos estuvieron encaminados a explorar las dificultades que tiene este sector para acceder al mercado laboral, los factores que inciden en la deserción del mismo, así como las medidas que pueden revertir esa situación.

Para ello se efectuó un estudio descriptivo con fines interpretativos, utilizando una metodología cualitativa para comprender los discursos de las trabajadoras en un sentido global y no centrado en variables particulares (Valles, 2000; Vieytes, 2004; Salinas y Cárdenas, 2008).

Se tomaron en cuenta discursos de 87 trabajadoras asalariadas o microempresarias de distintos sectores laborales de la región. En los resultados obtenidos, la discriminación de género se constata en el contexto de la minería, ya que se caracteriza por una organización y estructura fuertemente machista (Barrientos *et al.*, 2009).

El estudio concluye que la discriminación se reflejó en las escasas oportunidades para las mujeres en el sector minero, y en cambio pues ellas se concentran fundamentalmente en tareas de servicio (alimentación, servicio de aseo), además de que hay brechas en las remuneraciones y una mayor contratación de trabajadoras provenientes de países limítrofes como Perú y Bolivia.

Dicha discriminación está relacionada con la institucionalidad laboral del país y de la región, la cual favorece que sean las mujeres las que se encuentren ubicadas en los denominados mercados secundarios (mercados duales), donde la precariedad es la norma; esto hace referencia a las extenuantes jornadas laborales, menores remuneraciones, bajo potencial de desarrollo, poca flexibilidad, entre otras.

Se encontró, además, que las trabajadoras perciben la discriminación de edad, género y etnia, acompañada de un alto índice de precariedad laboral al insertarse al mercado sin contrato, no contar con derechos laborales, pero sí extensas jornadas y no tener protección social. En contraparte, algunas medidas que promueven el empleo femenino son favorecer la compatibilidad de roles, la capacitación, el emprendimiento y la discriminación positiva.

Asimismo, el estudio refiere que la centralidad que tiene la minería en comunas como Calama, favorece la oferta de trabajo femenino vinculado a centros nocturnos, tabernas, schoperías, night-clubs, entre otros, ya que estos sitios son las principales alternativas de esparcimiento de los trabajadores mineros (Barrientos *et al.*, 2009).

De acuerdo a esta investigación, la capacitación para el trabajo no es pertinente, ya que contrariamente a lo esperado por las trabajadoras (demanda), se reproduce la distribución de actividades por sexo, fortaleciéndose la segmentación del mercado laboral.

En ese sentido, otro estudio también halló que las mujeres se incorporan en mercados secundarios y en ocupaciones secundarias, subordinadas, y mal pagadas. El artículo “Brecha salarial por género en México: Desde un enfoque regional, según su exposición a la apertura comercial 2005-2015”, (Rodríguez, 2018), revela igualmente discriminación hacia las mujeres pues son los hombres quienes ocupan la mayor parte de los puestos de poder y toma de decisiones.

De entrada, dicha investigación señala que la participación femenina en el mercado laboral en México pasó de 17.6% en 1970 a un 41.8% en la actualidad, según el Censo de Población de 2010 (INEGI, 2010). Además, el 51.2% de la población total son mujeres, de las cuales el 42.5% forman parte de la población económicamente activa, y de este universo el 94.8% se encuentran ocupadas, su nivel de ingreso en promedio equivale al 80 por ciento respecto al hombre (Rodríguez y Castro, 2014a: 655-686).

Asimismo, se destaca que solo el 1.41% de las mujeres tiene puestos de toma de decisión como gerentes o funcionarias públicas; el 15.0 % de ellas se desempeña como profesionista o técnico especializado, el 26.9% se dedica a actividades comerciales, como vendedoras (ENOE 2015).

En esta investigación se aplicó la metodología de Melly (2005) basada en una regresión cuantílica y su descomposición y la regionalización de Aguilera y Castro (2016), con los datos de la Encuesta de Ocupación y Empleo (ENOE) 2005-2015.

La población de estudio fueron mujeres y hombres subordinados y remunerados entre 16 y 65 años de edad. Se utilizan los años de educación, así como la experiencia potencial de los individuos, así como, el salario mensual por hora deflactado con el Índice de Precios al Consumidor (IPC) 2015.

Dentro de las principales conclusiones de esta investigación se encuentra que los hombres reciben una remuneración mayor que las mujeres, -tal como apunta el estudio antes analizado-, a pesar de que ellas han aumentado sus años educativos y su participación en el mercado de trabajo.

De acuerdo con Rodríguez (2018), se refleja que existe una mayor participación en el grupo de 26 a 35 años en 2005, no obstante, esta proporción cambia en 2015, ya que se incrementa la participación del grupo de 36-45 años, lo cual se debe a que el grupo de trabajadores más jóvenes de 16-25 ha perdido participación en el último año de estudio; una de las posibles razones es que muchos individuos están postergando su entrada al mercado de trabajo, ya que se encuentran estudiando alguna carrera universitaria.

Las investigaciones revisadas anteriormente señalan las desventajas de la mujer en el campo laboral, es decir, la discriminación salarial y segregación ocupacional, independientemente del nivel educativo. En cambio, Martínez y Acevedo (2004) señalan que, si bien la discriminación

persiste, es relativamente baja en el área urbana, lo cual puede ser resultado de la creciente participación en la actividad productiva de una mujer más preparada académicamente.

En el estudio titulado "La brecha salarial en México con enfoque de género: capital humano, discriminación y selección muestral", (Martínez y Acevedo, 2004) resaltan la mayor incorporación de la mujer en el mercado laboral, lo que se ha observado al analizar la vida de las mujeres mexicanas, quienes han experimentado cambios importantes en las décadas recientes, destacando su mayor incorporación al sector productivo.

De acuerdo a los datos de los censos de población y vivienda (INEGI, 1990 y 2000), la tasa específica de participación económica femenina se incrementó en 10.3 puntos porcentuales al pasar de 19.6 por ciento en 1990, que representó a 5.6 millones de mujeres, a 29.9 por ciento en el 2000 con 10.7 millones. También se viene registrando una tendencia a que las mujeres permanezcan más años en la fuerza de trabajo, y que acorten sus períodos de ausencia laboral para dar a luz y cuidar a sus hijos.

Este estudio reconoce que las brechas salariales siguen persistiendo en el sector manufacturero, típicamente de predominio masculino, y en el de servicios, típicamente de predominio femenino. También se comprobó que la mujer rural percibe un salario significativamente menor al del hombre, sin que ello quiera decir que la mujer sea menos productiva o eficaz. Se percibieron efectos discriminatorios importantes que se aprecian en las ocupaciones donde las mujeres se desempeñan como vendedoras y dependientas.

Tanto en el área rural como urbana, las mujeres están concentradas en campos dentro del bienestar social, el sector terciario o en ocupaciones de comunicación o atención al público que parece ser una extensión natural de su papel de madre y esposa. Además, se encontró que la mujer casada enfrenta una mayor discriminación, situación más acentuada en el mercado laboral rural.

En muchos casos se preferiría contratar a la mujer "no casada" y sin hijos, porque como a menudo se argumenta, en este grupo, a diferencia del segmento de las casadas con hijos, las responsabilidades en el entorno no familiar, no entran en conflicto con su trabajo (Cunningham, 2001).

De acuerdo con los postulados básicos de teoría neoclásica sobre mercados de trabajo, si las mujeres están participando cada vez más en el trabajo remunerado, si obtienen mayor educación y más experiencia laboral, esto inducirá una reestructuración importante en sus

remuneraciones y en sus preferencias respecto del tipo de ocupación en que se emplean o que se les ofrece (Martínez y Acevedo, 2004). Sin embargo, la evidencia empírica demuestra que la discriminación salarial y la segregación ocupacional son fenómenos aún vigentes.

La técnica de esta investigación, FM (función minceriana) supone que, en ausencia de discriminación, los ingresos generados por las dotaciones de capital humano deberían de ser idénticos para los segmentos de grupos que se estudien, de forma que si se equiparan las diferencias en dotaciones y segregación en ciertas ocupaciones y aun se registraran diferencias, estas podrían atribuirse a la discriminación.

Otros estudios como el del Centro de Estudios Espinosa Yglesias (CEEY, 2019) también ahondan en torno a la discriminación que sufren las mujeres en los mercados de trabajo. De acuerdo con el estudio basado en la Encuesta ESRU de Movilidad Social en México para el año 2019, la exclusión social de las mujeres en ámbito del trabajo remunerado asciende a más de 80 por ciento.

Al analizar la desigualdad por sexo, dicha investigación revela que 75 de cada 100 mujeres que nacen en los hogares más pobres no logran superar la pobreza, en contraste con el 71 por ciento de hombres. Además, menciona que el sector femenino se encuentra con un “techo de cristal” para encontrar mejores empleos y puestos de trabajo.

Como se observa en estas investigaciones, principalmente Martínez y Acevedo (2004) defienden la idea de que la educación tiene un impacto positivo en el trabajo, trayendo consigo una mayor participación femenina en actividades remuneradas. Sin embargo, este mismo estudio, junto con el resto, han evidenciado desigualdades salariales a favor de los hombres en el desempeño de las mismas labores, además de se ha constatado que existe discriminación laboral hacia la mujer, misma que está relacionada con sus etapas de vida, como la maternidad o el matrimonio; estos dos aspectos están considerados como un punto negativo o un impedimento para el buen desempeño de la mujer en el ámbito laboral. Por ello estos factores constituyen una barrera para la equidad salarial o la continuidad laboral femenina.

Por otra parte, son las mujeres el sector que más vulnerabilidad presenta para tener trabajo precario, ya que además de obtener salarios más bajos que los hombres realizando la misma labor, también son acreedoras a menos derechos laborales, extensas jornadas y a la falta de protección social.

En estos estudios se observó que la condición de ser mujer ya es un determinante para estar en desventaja en el mercado laboral, pero además, el sector femenino de las zonas rurales tienen una doble desventaja, al ser quienes perciben un salario significativamente más bajo con relación a los hombres, además de que, en esas regiones, el género se caracteriza por una organización y estructura fuertemente machista, al tiempo que las mujeres se concentran en áreas de servicio o espacios privados, es decir, en sus hogares. Se puede decir entonces que las zonas rurales son donde menor participación del sector femenino hay en el ámbito del trabajo remunerado.

Es importante decir que estas investigaciones y estudios en torno a la equidad de género tanto a nivel educativo como en el ámbito laboral, y su relación entre ambas esferas sociales, han sido considerados para las políticas sociales que han de aplicarse a nivel internacional, en vías a promover la igualdad entre hombres y mujeres.

Justamente Aguayo y Lamelas (2011) refieren que a través de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), su incorporación de los objetivos del milenio y la actual agenda 2030, se generó la incorporación de indicadores educacionales y laborales para el desarrollo y cumplimiento de las metas propuestas, lo que permite la posibilidad de identificar los avances logrados en materia de igualdad entre los géneros y la autonomía de las mujeres.

En ese sentido, otra investigación denominada "Análisis de la equidad de género, en el ámbito laboral, dentro de las empresas privadas e instituciones gubernamentales de Villahermosa, Tabasco, México", realizada por Cornelio, Moreno y Camacho (2017), refiere que las mujeres trabajadoras de las empresas del sector privado e instituciones gubernamentales aún sufren de desigualdad dentro de sus centros laborales, en mayor porcentaje que sus compañeros hombres; pero por si no fuera suficiente, la desigualdad laboral y explotación laboral que sufren las mujeres, está relacionada con la violencia de género.

Esta investigación tuvo como fin analizar la equidad de género, en el sector laboral, de las empresas privadas e instituciones gubernamentales, en Villahermosa, Tabasco, México. Destaca particularmente que en México y en todos los países, las mujeres han sido objeto de desigualdad de género, así lo publica el Instituto Nacional de Estadística y Geografía en su investigación (INEGI, "Las mujeres en Chihuahua", 2008). Al respecto, puntualiza que el sector femenino es tratado por el Estado y la sociedad en conjunto, de manera abiertamente desigual, sobre la base

de una discriminación histórica. Llama la atención que, de acuerdo con el Informe de Desarrollo Humano, en ninguna entidad federativa de México se observa igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres.

Cornelio, Moreno y Camacho (2017) hacen una breve, pero muy significativa remembranza sobre como en el Estado de Chihuahua, ocurrió un hecho que captó en su momento la atención de autoridades no solo de México, sino de todo el mundo: las 700 mujeres muertas en Ciudad Juárez, que se dieron a conocer como feminicidios. Se retoma este punto, ya que las mujeres asesinadas trabajaban en maquiladoras y una de sus particularidades es la mano de obra barata.

Refieren las y los autores (Cornelio, Moreno y Camacho, 2017) que las víctimas corresponden a mujeres jóvenes y adolescentes de entre 15 y 25 años de edad, de escasos recursos y que han debido abandonar sus estudios secundarios para comenzar a trabajar a temprana edad. Antes de ser asesinadas, las mujeres comúnmente suelen ser además violadas y torturadas (Palomino, 2015). El estudio refiere que las maquiladoras se caracterizan por su mano de obra barata y sus condiciones de explotación laboral, que conllevan regularmente a violaciones en los derechos humanos, especialmente en el caso de las mujeres.

Las técnicas aplicadas en dicha investigación fueron la aplicación de formularios, cara a cara, con los trabajadores de empresas privadas y públicas de la ciudad de Villahermosa, Tabasco, como las mujeres son la meta de este estudio, se equilibró dicho estudio a un 70 por ciento de mujeres trabajadoras 30 por ciento de hombres.

La investigación también es concluyente, exploratoria, cuantitativa, transversal y longitudinal para lo cual citaron a García Ferrer, Emma. Se trata de procesos más estructurados y formales que los utilizados en la investigación exploratoria. Se sigue un proceso riguroso que comienza con la elaboración sistemática de un cuestionario (Cornelio, Moreno y Camacho, 2017).

Para establecer el marco muestral recurrieron al INEGI, el porcentaje de la Población Económicamente Activa (PEA) en Tabasco y así tomarlo como universo y determinar el tamaño de la muestra, la población económicamente activa es de 589, 728 personas, lo que equivale a un 72.5 por ciento con respecto a la población total del municipio hasta el año 2016. Los autores encuestaron también a una pequeña parte de los hombres, para poder comparar la realidad laboral entre ambos.

Dentro de los indicadores utilizados se retomaron los referentes a acoso sexual, violencia física, acoso moral, clima laboral, seguridad laboral, prestaciones, salarios, horas de trabajo. Con relación al primer indicador referentes a hostigamiento y acoso sexual, las mujeres encuestadas señalaron que persisten las bromas ofensivas relacionadas con el sexo, ya que es la que tiene un porcentaje más alto, con un 63.5 por ciento de incidencia; sorpresivamente para los hombres también resultó de las menciones más altas con un 43.2 por ciento. En segundo lugar; también sobresale con 28.6 por ciento para las trabajadoras, y 24 por ciento para los trabajadores hombres, la acción de “miradas obscenas o guiños con intenciones sexuales”. En menor proporción para ambos sexos, destacó el contacto físico sexual no deseados y recompensa o incentivos laborales a cambio de favores sexuales (Cornelio, Moreno y Camacho, 2017).

Dentro del acoso moral que sufren las empleadas de las empresas privadas y públicas en la ciudad de Villahermosa, Tabasco, México, 28 por ciento de las mujeres se quejan de que sus jefes inmediatos valoran negativamente y a sus espaldas su esfuerzo, capacidad y actitud; otro 28 por ciento de las féminas dicen que se les impone tareas sin los medios necesarios para cumplirlas; 22 por ciento argumentan sentirse menospreciados y ofendidas en sus esfuerzos laborales o propuestas de trabajo.

Otros de los resultados encontrados son que la mayoría de estas personas se emplean para satisfacer sus propias necesidades y de su propia familia, por lo que buscan un empleo que les ofrezca una estabilidad económica, emocional y seguridad física. La calificación otorgada con relación a que si les dan a las y los empleados la oportunidad al reparto justo y equitativo de todo lo que le ofrece la empresa u organismo, ésta fue de 6; es decir, casi reprobatoria.

Asimismo 61 por ciento de las trabajadoras argumentan que las cargas de trabajo siempre son equilibradas; solo 3 por ciento señalan que nunca. Por lo que se considera que hay equidad en las cargas de trabajo entre hombres y mujeres que trabajan en las empresas privadas u organismos públicos de la ciudad de Villahermosa, Tabasco.

Solo el 7 por ciento de las empleadas dicen que su centro laboral en el que ese momento trabajaban les brinda las prestaciones de Ley y que se preocupan por el desarrollo integral de los trabajadores. Únicamente 23 por ciento de ellas argumentan que nunca o casi nunca se benefician de todas las prestaciones de Ley. Por su lado, 97 por ciento de los empleados sienten que sí se les brindan las prestaciones de Ley siempre y casi siempre. Lo anterior, nos da una brecha en las

prestaciones de Ley entre mujeres y hombres de un 20%. Así que podemos afirmar que si existe desigualdad de género y la balanza se inclina a favor de los hombres.

Con relación a la conciliación entre sus responsabilidades laborales y familiares, 24% de las trabajadoras señalan que nunca o casi nunca u ocasionalmente les permite tener un balance o armonía entre ambos. Contrario, los hombres 2.7% dicen que no les permite mantener esta armonía.

Es importante destacar que en esta investigación al igual que en algunas anteriormente mencionadas y de acuerdo con Cornelio, Moreno y Camacho (2017), se refleja la presión de las mujeres por dejar a sus hijos al cuidado de otras personas, que les impide desarrollarse al ciento por ciento en sus tareas y lograr los ascensos. Tal presión se refleja en el hecho de que el 24 por ciento de las empleadas se sienten inseguras en sus puestos de trabajo e incluso piensan que pueden prescindir de sus servicios en cualquier momento. En cambio, solo 6% de los hombres se sienten amenazados en sus respectivos empleos.

Resulta de gran importancia el estudio de Cornelio, Moreno y Camacho (2017), que además de ser de tipo cualitativo permite tener una amplia información por las encuestas realizadas cara a cara y que permite retroalimentar los datos estadísticos, abarca temas que tienen un impacto en la vida de las mujeres al insertarse en el ámbito laboral, principalmente el tema relacionado al hostigamiento y acoso sexual que enfrentan las mujeres, independientemente a la actividad que se dediquen.

Cabe destacar que el acoso sexual el tipo de violencia que más sufren las mujeres, no solo modelos, actrices, sino hasta en los niveles de servidumbre y profesionales, cuando este acoso es continuo, se somete psicológicamente a la víctima. Lo anterior se refleja al restringir la posibilidad de comunicación por parte del superior o de los compañeros; traslado a un puesto de trabajo aislado; ignorar a la persona o no dirigirle la palabra; acoso telefónico; atribuir de fallas psicológicas y de falsas enfermedades; imitar los gestos o la voz de la víctima, entre otros (Cornelio, Moreno y Camacho, 2017).

Por su parte la investigación titulada "Desigualdades de género en el mercado laboral: un problema actual" realizada por Ribas (s.f), analiza los principales rasgos distintivos de las situaciones de discriminación laboral que sufren las mujeres en la actualidad al desempeñar roles diferentes tanto en el ámbito familiar como en el ámbito social y laboral.

En el mercado de trabajo de los países desarrollados se observa una acusada segregación ocupacional (tanto horizontal como vertical) a la vez que importantes desigualdades salariales entre hombres y mujeres. Las consecuencias de estas diferencias laborales se manifiestan a todos los niveles: económico, social, laboral, familiar, de salud, etc, quedando siempre las mujeres en una situación de desventaja.

Ribas (s.f) destaca que a pesar de las diferencias de participación de trabajos de hombres y mujeres en el mercado laboral y en el trabajo doméstico se observa que las mujeres encaminan sus esfuerzos personales con el fin de no interrumpir su carrera profesional por motivos familiares (matrimonio, hijos, etc.), y cuanto más jóvenes son las mujeres se observa que participan en mayor medida en el mercado laboral a cualquier edad.

Mujeres y hombres no ocupan el tiempo de la misma forma ni realizan las mismas tareas: el rasgo básico reside en que el trabajo doméstico recae fundamentalmente sobre las mujeres. Pero las mujeres que acceden al mercado laboral tampoco lo hacen en iguales condiciones que los hombres, sino que las personas de uno y otro sexo trabajan en diferentes sectores y ocupaciones, no ocupan los puestos directivos de una forma equitativa y no perciben los mismos salarios por el trabajo realizado (Ribas, s.f).

Dichas situaciones repercuten, tanto a nivel económico y social en su estado físico y emocional, es decir, en su estado de salud (Ribas, s.f). De este modo, las mujeres quedan en una situación de desventaja muy importante que conlleva desigualdades e injusticias sociales graves. Este tema es especialmente preocupante en la medida en que son las mujeres quienes generalmente se ocupan de los hijos, por lo que si su situación familiar, laboral y económica es precaria se enfrentan a dificultades importantes para atenderles adecuadamente.

Reskin & Padavic (1994) mencionan tres factores como muestra de las diferencias de género en el trabajo: la asignación de tareas basada en el sexo de los trabajadores (división sexual del trabajo), el mayor valor otorgado al trabajo realizado por los hombres en relación al que realizan las mujeres (devaluación de la mujer y de su trabajo que desencadena un diferencial de salarios) y la construcción del género en el trabajo por parte de empresarios y trabajadores.

Esta investigación, utilizó el indicador sobre "participación de las mujeres en el empleo remunerado", ya que centra su atención en la participación de las mujeres en trabajos remunerados en las áreas de empleo en expansión. Debido a la manera en que se recogen los datos, es más

probable que refleje la participación de las mujeres en empleo formal mejor remunerado, que en empleo informal; refleja el empleo en todo el espectro ocupacional, no sólo los trabajos de ‘élite’.” (Elson, 2000: 73).

Dentro de este apartado, segregación ocupacional se podría definir con un comentario de Poggio (2000: 381-382): “Estudios sobre la composición por sexo de los mercados de trabajo occidentales han mostrado un crecimiento constante de la participación femenina. Como resultado, algunos sectores –la banca, por ejemplo- en los cuales existía predominancia masculina hace tan sólo unos años se han visto ampliamente ‘feminizados’ (...) Sin embargo, la presencia de las mujeres en otros sectores tradicionalmente masculinos, y especialmente en las posiciones de poder y responsabilidad históricamente asignadas a los hombres, no se ha incrementado al mismo ritmo”.

En el párrafo anterior se diferencian la segregación ocupacional horizontal (sectores feminizados o masculinizados), a la vez que se especifica la segregación ocupación vertical que se refiere a la poca representación de las mujeres en los niveles jerárquicos superiores (Ribas, s.f).

Algunos de los resultados obtenidos en esta investigación, es que el 44 por ciento de los hombres (de 10 y más años) trabaja y lo hace en media durante más de 8 horas, mientras que sólo trabaja un 26 por ciento de las mujeres y, además, casi una hora y media menos que los hombres. El 93% de las mujeres realizan tareas domésticas y de cuidado de niños y ancianos durante casi cinco horas diarias, mientras tan sólo el 70% de los hombres participa en dichas labores dedicándole únicamente dos horas al día (Ribas, s.f).

De acuerdo con Ribas (s.f), Las mujeres se encuentran con problemas para ascender y para ejercer su autoridad en el trabajo. El denominado “techo de cristal” al que también hace referencia el Centro de Estudios Espinosa Yglesias (CEEY, 2019), existe para las mujeres de todas las clases, así como para las minorías de ambos sexos y mucha gente asume que las minorías (y especialmente las mujeres en minoría) son contratadas o ascendidas únicamente para cumplir con determinadas cuotas.

Se encontró, que las mujeres generalmente no ocupan los puestos que ofrecen la oportunidad de ejercer el poder. Esto ocurre incluso en los trabajos y ocupaciones típicamente femeninas (enfermeras, maestras, bibliotecarias, trabajadoras sociales, etc.) en cuyos niveles más elevados las mujeres suponen una representación minoritaria (como jefas de enfermería,

directoras de escuela, jefas de biblioteca, etc.), en el caso de las mujeres que logran acceder a puestos de trabajo que implican poder de decisión no pueden ejercer el mismo nivel de autoridad que ejercen los hombres (Ribas, s.f).

Otro de los indicadores utilizados es el "uso del tiempo en hombres y mujeres", ya que "el mercado de trabajo sigue estructurado de acuerdo a la pauta masculina de trabajo a tiempo completo durante toda la vida adulta y la organización socio-económica se mantiene sin cambios significativos durante estas décadas: jornadas laborales, vacaciones escolares, servicios públicos, etc., siguen funcionando bajo el supuesto de que 'hay alguien en casa' que cuida de niños, ancianos, enfermos, lo cual se ha traducido en una continua presión sobre el tiempo de las mujeres.

Por su parte, los hombres como grupo humano tampoco han respondido a la nueva situación creada y el trabajo familiar y doméstico continúa siendo asumido mayoritariamente por las mujeres" (Carrasco, 1996: 31).

Las mujeres casadas o que viven en pareja (aún sin tener hijos) realizan más tareas no remuneradas que las solteras, mientras que en el caso de los hombres no se aprecian diferencias en la dedicación al trabajo no remunerado según estén o no casados (Carrasco, 1996: 33).

Por ello, diversos autores como (Lipietz, 1996; Rodríguez, 1996) anuncian como solución a la situación de desempleo actual el reparto del empleo. Rodríguez (1996) remarca que dicho reparto debería realizarse desde la perspectiva de género y teniendo en cuenta todo el "trabajo" y no únicamente los empleos; entendiendo por trabajo no solo el asalariado, sino el trabajo doméstico y familiar que demanda el ámbito privado, es decir, en los hogares.

Ribas, (s.f) refiere que es importante considerar el trabajo remunerado y el no remunerado en base a tres premisas fundamentales: que las mujeres puedan liberarse de una parte del trabajo reproductivo que corresponde a sus compañeros y que limita su plena incorporación al mercado de trabajo; que los hombres asuman esas tareas y se sitúen en el mercado laboral con sus correspondientes responsabilidades reproductivas; por último, que se 'obligue' al mercado de trabajo a asumir que la disponibilidad de los hombres y las mujeres para el trabajo remunerado está condicionado por sus responsabilidades en el trabajo reproductivo, de este modo se podrán superar los esquemas del mercado laboral establecidos a partir de los estándares masculinos, aceptando los problemas y demandas que pueden surgir de una nueva división sexual del trabajo.

Este problema también se aborda en el artículo titulado "La discriminación laboral de la mujer en México", realizado por De la Cruz y Morales (2018), donde refieren que la relación entre capital y trabajo no ha tenido el impacto monetario adecuado en un mundo cada vez más capitalista, debido a la división existente entre hombres y mujeres.

Hacen hincapié en que la marginación y discriminación que sufre el género femenino se hace patente en el ámbito laboral a través de los diversos obstáculos que enfrentan diariamente como lo es: la falta de oportunidades para encontrar empleo por su género, los bajos salarios, las condiciones de desigualdad que persisten en una sociedad machista en donde se menosprecia la capacidad femenina, la amenaza latente de despidos, el acoso y el impacto de la maternidad (De la Cruz y Morales, 2018).

De acuerdo con De la Cruz y Morales (2018), la discriminación de género se observa estos indicadores, el bajo salario, donde se observa que las mujeres perciben menor cantidad con relación a los hombres, aun prestando sus servicios en el mismo trabajo y sin aplicarse ningún criterio relacionado a la cuestión de productividad o calificación laboral.

La Ley laboral establece la prohibición de pagar un salario menor a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada; sin embargo, en la práctica no se cumple, principalmente porque a la mujer se le ofrece un menor salario, además de que sus puestos están limitados a su género, sin importar si cuenta con la capacitación y capacidad para desempeñar otro empleo; todo a causa de prejuicios (Rodríguez, R.; Castro, D., 2014).

Tal como han referido otros autores, como Cunningham, (2001), Jennifer Cooper, en su programa Universitario de Estudio de Género indica que la discriminación salarial se da desde el momento en que la mujer es contratada, ya que al ver que quién solicita el trabajo es una mujer, se le cuestiona sobre su estado civil, el número de hijos, si está embarazada, entre otras interrogantes que influyen en su contratación, sin soslayar que en ocasiones la apariencia física es tomada en cuenta al momento de la decisión (De la Cruz y Morales, 2018). Es decir, se prefiere contratar a la mujer soltera y sin hijos porque ello implica que tiene menos responsabilidades familiares y trabajo doméstico, dejando más espacio y disponibilidad para el trabajo remunerado.

De la Cruz y Morales (2018) señalan otro fenómeno durante el ámbito laboral, que es la discriminación laboral por razones de embarazo. Éste se produce cuando un empleado trata

desfavorablemente a una mujer empleada o solicitante de un puesto de trabajo por estar embarazada, parto o trastornos médicos relacionados con el embarazo o la maternidad; o bien, cuando se discrimina y excluye a las mujeres de puestos de trabajo determinados, debido a que pueden quedar embarazadas y ante la idea de que no podrán ejercer su trabajo como debe ser. Algunas empresas discriminan a la mujer, pues al salir embarazada durante la duración de su contrato, consideran que sus capacidades disminuirán antes y después del mismo, además de que deberán garantizarle ciertos derechos como es el de la lactancia (De la Cruz y Morales, 2018).

Por lo contrario, Cuando un hombre aun laborando, se entera que va a ser padre, la empresa considera que sus gastos y responsabilidades aumentaran y en algunos casos hasta se les incrementa el sueldo, en proporción de que estas ven con mayor capacidad al hombre que a la mujer, y que si es despedido sería una gran desventaja (Hernández y Riva palacios, 2013).

Actualmente, la mujer ha ido en ascenso en la actividad económica, como bien lo señalan Martínez y Acevedo (2004), aunque desgraciadamente no se ha visto reflejado en los salarios, en los derechos laborales, y la paridad de género en las ocupaciones, ya que hoy en día los hombres siguen ganando más que las mujeres, y sólo el 11% de las mujeres perciben un salario entre 20,000 y 40,000 pesos comparados con el 17% de varones. Ejemplo de esto son los puestos como funcionarios públicos, donde las mujeres perciben un salario menor que el de los hombres (FORBES, 2016).

Finalmente, dentro de esta categoría se observa que estudios nacionales como internacionales han realizado investigaciones sobre la desigualdad laboral entre mujeres y hombres, coincidiendo que factores como el género tienen un impacto negativo que se ve reflejado en las brechas salariales, donde las mujeres reciben un menor salario independientemente que realicen trabajos equivalentes o con la misma productividad. Además, se destaca que las mujeres al incorporarse al mercado laboral se insertan en actividades secundarias o de subordinación, prevaleciendo jornadas extensas, sin prestaciones o servicios prioritarios como vivienda o salud, asimismo, las conductas de acoso y hostigamiento sexual persisten en el ámbito laboral perjudican no solo este ámbito, sino que se ve alterada la salud física y emocional de las mujeres.

En suma, la desigualdad laboral por género aún se visibiliza en nuestra sociedad. Sin embargo, las empresas juegan un papel primordial e indispensable en este tema junto con la presión de las organizaciones internacionales, así como sindicatos y colectivos de mujeres, para

luchar por la igualdad de oportunidades laborales de mujeres y hombres en todas sus extensiones, a fin de lograr así una equidad sustancial.

1.2 DIVISIÓN DE GÉNERO EN EL TRABAJO DOMESTICO Y EXTRADOMÉSTICO

Dentro de este apartado del estado de conocimiento, se presentan aquellas investigaciones que hacen un análisis sobre la relación entre trabajo, empleo y género, además, se señala al respecto que la subordinación y desigualdad es una realidad que persiste en la mayoría de las mujeres activas, predominando la precariedad e informalidad en el empleo.

Algunas investigaciones se enfocan en lo nuevo en la política laboral y de qué forma se consideran las desigualdades entre mujeres y hombres con relación al trabajo, tal es el caso del estudio intitulado "Trabajo y género: un viejo tema, ¿nuevas miradas?" (Espino, 2011).

En ese sentido, se procura responder si ha habido modificaciones importantes desde una perspectiva de género con relación al trabajo y al empleo y, en consecuencia, si se han tomado medidas para conciliar ambos tipos de trabajo, tanto para los hombres como para las mujeres, de modo de propiciar un mayor equilibrio entre las responsabilidades familiares y el trabajo de mercado (Espino, 2011).

Desde una perspectiva de género, los conceptos de trabajo y empleo requieren una especial distinción. De acuerdo con Espino (2011) el concepto de trabajo en la economía laboral se vincula en general a las actividades remuneradas y consideradas productivas en la órbita del mercado. Por otra parte, los análisis económicos suelen referirse al trabajo que es asalariado (sector público y privado), por cuenta propia, formal e informal, como empleo, es decir, del trabajo que se intercambia en el mercado.

Es decir, el concepto de trabajo es mucho más amplio y se ha modificado a través de las épocas y dependiendo la civilización desde la que se mire, sin embargo, el trabajo engloba actividades como las que desempeña la mujer en el hogar o de cuidados de niños y adultos mayores, sin que necesariamente exista una remuneración. En cambio, el concepto de empleo se refiere al trabajo que sí es remunerado o asalariado.

Sin embargo, para analizar la problemática de las mujeres en el mercado laboral y las desigualdades de género requiere tomar en cuenta la división sexual del trabajo predominante. En

dicha investigación se observa que, en América Latina, ha sido notable el incremento de la participación laboral femenina en forma sostenida en las últimas décadas, con un ritmo superior a la masculina.

Ello ha dado lugar a que el crecimiento de la fuerza de trabajo se explique en su mayor parte por la incorporación de las mujeres al mercado laboral. Según datos de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal), la tasa de participación laboral (urbana) entre 1990 y 2008 pasó de 42 por ciento a 52 por ciento de las mujeres en edad de trabajar (de 44 por ciento en Cuba hasta 62 por ciento en Perú), mientras que la de los hombres no registró aumentos y se situó en torno de su tope de 78 por ciento (67 por ciento en Cuba y 85 por ciento en Guatemala).

Los factores que han contribuido a fijar esta tendencia en la evolución de la participación laboral femenina corresponden en buena medida a mejoras educativas de las mujeres, así como al menor número de hijos por mujer en edad reproductiva y al aumento de los divorcios y las jefaturas de hogar femeninas (Espino, 2011).

Por su parte, las mujeres se concentran en el servicio doméstico remunerado en casas particulares y en actividades relacionadas con la educación y otros cuidados y los hombres se ubican en forma más destacada en la construcción, la minería, el transporte, la agricultura pesca y el sector de electricidad, gas y agua.

De acuerdo con Espino (2011), en América Latina se han presentado esfuerzos en los últimos años por reconocer los derechos de las mujeres, así como el valor del trabajo doméstico como una actividad que coadyuva a la reproducción de la fuerza de trabajo, a la generación de riqueza y al bienestar social.

Sin embargo, se observó que en los mercados laborales de Latinoamérica las mujeres ocupan en mayor medida los puestos de trabajo informales y con mayor precariedad, al tiempo que el trabajo no remunerado destinado al mantenimiento y la reproducción de la vida en los hogares, continua presente en los hogares y es una de las principales bases de las diferentes economías.

No se han visto políticas públicas donde se recompense económicamente el trabajo doméstico y de cuidados que aportan las mujeres, salvo en Venezuela y Ecuador, donde la

Constitución establece el derecho a la seguridad social y servicios de salud para el sector femenino.

En 2011 en México no estaba establecido todavía en la Constitución Política el reconocimiento del trabajo doméstico y de cuidado que realizan las mujeres, por lo que no se encontraban regulados sus derechos, y se continuaban reproduciendo los antiguos patrones patriarcales, donde la mujer se limita a la esfera particular en la que su principal labor es el mantenimiento de la fuerza de trabajo masculina, lo que se remite a actividades como hacer de comer, lavar, planchar, así como el cuidado de hijos pequeños y adultos mayores (Espino, 2011).

Sin embargo, en el Estado de México, recientemente se puso en marcha una iniciativa para pagar el trabajo doméstico a través del programa denominado “salario rosa”, en tanto que, a nivel general en el país, en 2019 se modificó la legislación para que las trabajadoras domésticas cuenten con seguridad social por parte de sus patrones.

Por su parte, la existencia de la segregación vertical como consecuencia del llamado «techo de cristal» representa un obstáculo para escalar posiciones en las jerarquías, tal como refieren diversos estudios como el del CEEY (2019). Es decir, existe una discriminación laboral hacia la mujer socialmente aceptada, pero disimulada, donde a través de diversos mecanismos impiden al sector femenino ascender a puestos de trabajo de mayor poder y de toma de decisiones.

Este fenómeno también es analizado en España, en un estudio titulado “La desigual participación de hombres y mujeres en la economía social: teorías explicativas” (Ribas y Sarjado, 2004), en el que se analizan diversos factores que colocan a la mujer en una situación desigual en el mercado laboral respecto a los hombres. Algunos factores tienen que ver con su curso de vida y la posición que ocupan en sus familias, como mamás y esposas, pero también existe el factor de la estructura patriarcal en la familia y en la sociedad que sitúa a las mujeres en una posición de desventaja en el ámbito familiar, laboral y social.

Dicho estudio tiene como finalidad analizar la evidencia empírica existente en el ámbito de la economía social en relación a las desigualdades de género. El contexto de esta investigación parte de que existe evidencia empírica donde se muestran diferencias entre la participación laboral de mujeres y hombres principalmente en sectores, ramas de actividad y tipos de contratación, por tanto, se realiza un análisis de las principales teorías explicativas relacionadas a la discriminación de las mujeres en el trabajo.

De acuerdo con Ribas y Sarjado, (2004), la teoría del capital humano, de origen neoclásico, y desarrollada principalmente por Becker (1964), se basa en las diferencias de inversión en capital humano para explicar las desigualdades entre hombres y mujeres observadas en el mercado de trabajo.

Esta teoría trata de dar respuesta a los dos problemas fundamentales que afectan a las mujeres en el mercado laboral: las mujeres ocupan los peores trabajos (distintos de los de los hombres) que además tienen una menor remuneración. Mincer y Polacheck (1974) fueron los primeros en aplicar la teoría. Según dichos autores las expectativas de hombres y mujeres son distintas por lo que unos y otras realizan distintas inversiones en capital humano lo cual determina la situación laboral de ambos, es decir, distintas ocupaciones y salarios para hombres y mujeres.

La teoría defiende que si las mujeres reciben salarios inferiores y ocupan los peores trabajos es debido a su menor productividad motivada por su escasa inversión en capital humano. Otros autores son críticos con la validez de la teoría del capital humano para explicar la segregación ocupacional (England, 1982) o las diferencias salariales (De La Rica y Ugidos, 1995).

Por su parte la Teoría del mercado dual y de la segmentación del mercado de trabajo, refieren que la segregación ocupacional y las diferencias salariales entre diferentes grupos (hombres y mujeres) vienen determinadas por aspectos no competitivos del mercado. En concreto, las mujeres tienden a concentrarse en el sector secundario debido a su posición en la familia que les obliga a interrumpir su carrera laboral y a poseer menor cualificación y menos capital humano que los hombres.

Por último, las teorías feministas y sociosexuales fundamentan el origen de las desigualdades laborales de origen sexual en factores ajenos al mercado de trabajo, en concreto, en la estructura patriarcal existente en la familia y en la sociedad que sitúa a las mujeres en una posición de desventaja en el ámbito familiar, laboral y social. Por su parte, las teorías sociosexuales defienden que la problemática laboral de las mujeres procede de determinados estereotipos dominantes en la sociedad referidos a las aptitudes y tareas propias de hombres y mujeres capaces de determinar la segregación ocupacional (Ribas y Sarjado, 2004).

Anker (1997: 344) argumenta que las “preferencias” tanto por el lado de la oferta (qué trabajos prefieren desempeñar las mujeres) como por el lado de la demanda (a quienes prefieren contratar los empresarios) están influidas por los valores culturales y sociales adquiridos que, a

menudo, entrañan una discriminación en contra de las mujeres (o contra los hombres), y por los estereotipos que clasifican las ocupaciones en “masculinas” y “femeninas”. Es decir, “esa ‘preferencia’ obedece en gran medida a las ideas y valores que tiene la sociedad en cada momento sobre las funciones y atributos del género masculino y del femenino”.

En México se han desarrollado más estudios respecto a la pregunta de por qué las mujeres sufren segregación en el mercado laboral, o son discriminadas en este ámbito. Los estudios señalan, nuevamente, a factores externos al mercado laboral, como es la trayectoria de vida de las mujeres, donde eventos como la maternidad influyen en el estancamiento de su capacitación para el trabajo, o bien, del tiempo destinado al trabajo remunerado. Es decir, no se trata de que los hombres tengan capacidades superiores a las mujeres, sino que son las mujeres quienes se hacen cargo del trabajo no remunerado, lo cual merma su participación en el mercado laboral.

Una muestra de ello es el estudio denominado “Desigualdades de género en el inicio de la vida laboral estable” (Pérez, 2012). Dicha investigación tiene como objetivo profundizar en el estudio de los cambios en el tiempo y en las desigualdades por género y por estratos socioeconómicos en el momento en que tres cohortes de hombres y mujeres obtuvieron por primera vez un trabajo extradoméstico estable.

Para contextualizar la investigación se realiza un panorama histórico del trabajo en el México de los años cincuenta a finales del siglo XX, que es el tiempo en que las tres cohortes estudiadas fueron creciendo y se les encuestó. Además de una revisión de las desigualdades presentes en la incorporación de las personas al mercado de trabajo según su género, cohorte y estrato socioeconómico. Se debe precisar que si bien el estudio contempla las tres categorías de análisis, el género mostró tener un peso fundamental en esta transición, de ahí el énfasis que se le da.

En un segundo apartado se realiza, mediante tablas de vida, un análisis del calendario del primer empleo en mujeres y hombres, para luego contrastar dicho calendario en ambas poblaciones y cohortes; al final se complementa el estudio agregando la categoría del estrato socioeconómico. Luego del análisis descriptivo se presentan dos modelos de tiempo discreto que permiten precisar la articulación entre estos ejes y el inicio de la vida laboral.

Dentro de los principales hallazgos de esta investigación se encuentra que las mujeres de la generación más antigua comenzaron a laborar a las edades más tempranas. Sin embargo, en

edades tardías su incorporación se hizo más lenta, con una edad mediana de 25 años, situación que permite afirmar que entre el proyecto de vida de las mujeres de los años cuarenta y cincuenta no estaba el realizar trabajo extradoméstico de manera estable.

Se reveló la presencia del trabajo realizado durante la niñez en una de cada 10 mujeres de las tres cohortes, situación que pudo afectar su permanencia en la escuela y su desarrollo personal. En la cohorte más joven se aprecia un aumento en la intensidad al primer trabajo estable, ya que 75 por ciento de las mujeres ingresó al menos una vez en su vida al ámbito laboral antes de 26 años.

Si bien existió una gran variedad de empleos en los cuales comenzaron su vida productiva, la mayoría se ubicó en actividades feminizadas tales como el servicio doméstico, despachadoras, dependientes de comercio y secretarias, con pocas variaciones a lo largo de las tres cohortes.

En época de crisis los jóvenes son quienes experimentan las mayores tasas de desempleo abierto. Así, aunque desearan integrarse al mercado laboral tendrían pocas oportunidades de hacerlo en trabajos estables y en puestos formales de empleo, por lo que en todo caso lo harían en el subempleo, en empleos de tiempo parcial, en negocios familiares o en el ambulante, siendo todas ellas ocupaciones precarias y con escasas remuneraciones, pero que les permitirían combinar por un tiempo el estudio y el trabajo (Tuirán, 1993; García, 1993; Rendón, 2004).

Las actividades en que mayormente se insertaron los hombres de estas cohortes fueron agrícolas y ganaderas, en la fabricación metalúrgica y de maquinaria, despachadores, dependientes de comercio y trabajadores de aseo en establecimientos.

De acuerdo con Pérez (2012), las diferencias por género afectaron mayormente a las mujeres del nivel bajo de cada cohorte al impedirles llegar al mercado laboral a edades más cercanas a las presentadas tanto por las mujeres del nivel medio, como por los hombres del estrato bajo.

Si bien un porcentaje importante de la población femenina no realizó trabajo extradoméstico en sus años de juventud, es factible que hayan desempeñado los roles tradicionalmente asignados al género femenino, tanto en su papel de hijas, como de esposas y madres, lo que a su vez les habría obstaculizado realizar esta transición.

En el ámbito local, también se observa lo que apuntan los estudios antes mencionados. En el estado de Hidalgo en el año 2008 se realizó una investigación sobre la situación de las mujeres, denominada “Diagnóstico de la Situación de las Mujeres” e incluía variables como acceso a la salud, educación y empleo. Los resultados relacionados con el acceso al empleo y en particular al indicador de “horas trabajadas dentro y fuera del hogar”, revela grandes desigualdades entre los sexos.

De acuerdo con este estudio, las mujeres dedican 21.6 horas más al trabajo doméstico que los hombres, y éstos dedican 10.2 horas más, en promedio, al trabajo extra doméstico que las mujeres. De ahí que las mujeres tienen una jornada que supera en 11.4 horas, en promedio, a la de los hombres, sobre todo si se toma en cuenta el contexto de la difícil situación económica que ha aumentado el número de proveedores de una unidad doméstica, pues los ingresos por trabajo de un solo miembro del hogar que tradicionalmente era el hombre ya no alcanzan a cubrir las necesidades básicas y se vuelve una necesidad que la mujer también trabaje. No obstante, el hecho de que trabaje no la exonera de sus tareas domésticas.

De esta manera se puede observar que en el estado de Hidalgo la mayor parte del trabajo doméstico lo aportan las mujeres, y si se considera que en los últimos años la situación las ha obligado a generar ingresos para su hogar, claramente constituye una sobrecarga de trabajo y deriva en la doble jornada (Inmujeres, 2008).

Así se observa que las cargas de trabajo siguen siendo desiguales para mujeres y hombres, algunos de los factores que intervienen para crear esa desigualdad son los mitos, estereotipos o roles asignados culturalmente a mujeres y hombres, además del nivel educativo o la ubicación geográfica. Es importante ubicar aquellas desigualdades y que estas sean conocidas en todas sus dimensiones, para así propiciar el mismo trato, reconocimiento y posibilidades de desarrollo en mujeres y hombres (Rodríguez, 2009).

En el mismo sentido, la investigación denominada “La intervención de la mujer en el ámbito laboral con enfoque de género”, realizada por Mendoza, López y Vite (2008), busca describir y analizar las características de la intervención de la mujer en el ámbito laboral con enfoque de género. Este estudio sostiene que a las mujeres se les ha discriminado y considerado inferiores a los hombres, por tanto aluden que el tema de equidad de género, debe ser reconocido

por la sociedad en general, considerando que la categoría género es construida socialmente y que se aprende a ser hombre o mujer a partir de las características atribuidas culturalmente.

El papel que juegan las mujeres en el día a día dentro de la sociedad, se ha ido modificando en los diferentes planos tanto a nivel nacional como en el internacional, ya que en las últimas dos décadas las mujeres han participado en el plano económico y político, pero también discrepa bastante de estar en igualdad de condiciones con respecto al hombre en función de sus correspondientes responsabilidades y capacidades.

En las últimas décadas en México la división del trabajo extradoméstico entre hombres y mujeres experimentó cambios notables: la incorporación creciente de la mujer al mercado de trabajo es una prueba de ello, basta señalar que en 1970 de cada 100 mujeres de 12 años y más únicamente 17 participaban en actividades económicas, en contraste con el 2004; 38 de cada 100 mujeres están inmersas en el mercado laboral.

En México, el Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática (INEGI) reporta algunos cambios en 1998; el 52.3 por ciento de los hombres de 12 años y más llevaban a cabo actividades domésticas en su hogar por lo que en el 2004 la participación de los hombres en el trabajo doméstico alcanzó el 65.2 por ciento (García y Oliveira, 2004). Por tanto, en el día a día es una realidad que las mujeres contribuyen en mayor proporción al trabajo doméstico-familiar.

Así, la investigación de Mendoza, López y Vite (2008), al igual que el realizado por Espino (2011), pone de manifiesto la diferencia entre trabajo doméstico y extra-doméstico, de forma que "trabajo doméstico es el conjunto de actividades obligatorias y gratuitas que se realizan en los hogares como parte de las medidas para dignificar la calidad de vida, estas incluyen cuestiones de higiene y salud (lavar, planchar, cocinar, cuidar, arreglar y servir); por otra parte el trabajo extra-doméstico es un conjunto de actividades que permiten la obtención de recursos monetarios mediante la participación en la producción o comercialización de bienes y servicios para el mercado.

El trabajo doméstico es una realidad diferenciada por género. Indudablemente las mujeres dedican más tiempo al trabajo doméstico y los hombres al económico, al considerarse ambos trabajos de manera conjunta, el resultado para el caso de México es que las mujeres dedican más de 10 horas a la semana al trabajo en comparación a los hombres (Pedrero, 2002). La participación

de las mujeres en actividades domésticas influye directamente en la oferta de fuerza de trabajo o doble jornada.

La investigación de Mendoza, López y Vite (2008), "La intervención de la mujer en el ámbito laboral con enfoque de género", es de tipo exploratoria, al recopilar y analizar información de distintas fuentes como libros de Trabajo Social, INEGI, documentos del Instituto Hidalguense de la Mujer, manuales, consultó datos estadísticos de estudios realizados a nivel estatal, nacional e internacional como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Consejo Nacional de Población (CONAPO) e Instituto Nacional de las mujeres.

En la segunda fase de dicha investigación se realizó el estudio de caso en una escuela primaria, ubicada en San Agustín Tlaxiaca Hidalgo, lo que permitió la aplicación de cuestionarios a 80 mujeres y 64 hombres de familia con el fin de obtener datos sobre las actividades domésticas y extradomésticas

Obteniéndose los siguientes resultados 78.75 por ciento de las mujeres son amas de casa y solo 21.25 por ciento trabaja desempeñando actividades como: empleadas domésticas, empleadas de mostrador, costureras y solo una mínima parte son profesionistas quienes prestan sus servicios en diversas instituciones, respecto a los hombres el 95.31 por ciento trabaja en oficios como son: albañilería, comerciantes ambulantes y establecidos, seguridad pública, carpintería (Mendoza, López y Vite, 2008).

Los autores refieren que de acuerdo con el INEGI (2004), en promedio los hombres dedican al trabajo extradoméstico 44.5 horas a la semana, mientras que las mujeres le destinan solo 37 horas. En dicha investigación, sobresale que el 78 por ciento de la población, afirma que todas las personas tienen las mismas oportunidades de desempeñar diversas actividades, sin embargo, hacen énfasis en que sus niveles de escolaridad es uno de los factores que les impiden ascender a otros puestos.

En el contexto internacional, algunos estudios han concluido que la participación de las mujeres en el mundo laboral tiene un impacto distinto en países europeos y latinoamericanos, siendo la crisis económica y el elevado costo de la vida lo que ha generado la incursión de las mujeres y mujeres con hijos a la actividad económica.

Así lo refiere la investigación denominada "Legislación laboral y participación de la mujer en el mercado de trabajo. El caso de Suecia y México: un análisis comparativo" realizada por

Loggia (1998), la cual tiene como objetivo realizar un análisis comparativo entre Suecia y México, en torno a la participación económica de la mujer en el mercado de trabajo y la legislación laboral, en el contexto histórico y en el modelo de transición demográfica seguido por ambos países.

De acuerdo con este estudio, el incremento de la fecundidad en Suecia está íntimamente ligado con el valor y costo que asumen en hijos, por tanto, el Estado incentiva al incremento de la tasa de fecundidad a través de la legislación, tratando de equiparar los derechos de las mujeres con los de los hombres. Siendo, entonces Suecia un referente que toma en cuenta el doble papel de las mujeres en la sociedad: como madre y trabajadora.

Por tanto, prevalece la flexibilidad de leyes laborales, la equiparación del hombre con la mujer respecto del rol de la maternidad/paternidad y el incremento de la infraestructura en servicios de guarderías, son las medidas que han contribuido a elevar la tasa de fecundidad, y a que las mujeres con hijos pequeños, cada vez más, se incorporen al mercado de trabajo (Loggia, 1998).

Sin embargo, tanto en América Latina como en Suecia, existe un factor en común, un incremento significativo de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, no obstante, el proceso de transición demográfica es distinto en América Latina, ya que en este caso las políticas públicas de población están encaminadas a regular dicho fenómeno.

México presentó, hacia la década de 1970, una de las tasas de crecimiento demográfico más altas del continente; simultáneamente, el modelo de desarrollo económico comenzaba a agotarse por lo que el elevado crecimiento poblacional empezó a representar un problema (Loggia, 1998).

De acuerdo con Loggia (1998), existió presión internacional y la Ley General de Población pasó de ser pronatalista a antinatalista y las políticas de planificación familiar, fueron una medida para revertir dicho fenómeno. En la actualidad, no se ha llegado a las metas establecidas por el Estado, no obstante, las tasas de fecundidad se han reducido considerablemente y se estima que México culminará el proceso de transición demográfica para mediados del siglo XXI (CONAPO, 1995).

Dicho análisis comparativo pone de manifiesto que en los últimos diez o quince años en los países industrializados, existe un incremento en la tasa de participación de la fuerza de trabajo de las mujeres con hijos en edad preescolar, puesto que desde el año de 1960 los patrones de empleo

de las mujeres han cambiado en Suecia, constituyendo las mujeres el 50 por ciento de la fuerza de trabajo, mientras que en el año 1960 solo ocupaban un tercio, ya que en dicho año el 72 por ciento se dedicaban al hogar, mientras que en 1990, el 86.9 por ciento de las mujeres participaban en el mercado de trabajo (Nasman, 1992).

Dentro de las estrategias desarrolladas en Suecia se encuentra el trabajo de medio tiempo para aquellas mujeres que combinan las tradicionales responsabilidades para los hijos y para el hogar. En el caso de las familias integradas por un hijo y dos adultos, los hombres son quienes ejercen el trabajo de tiempo completo, otra combinación es aquella donde tanto la madre como el padre trabajan a tiempo completo y la menos frecuente es aquella en la que el padre aparece como jefe del hogar y la mujer no está empleada. Otras combinaciones son inusuales. Algunos estudios muestran que las horas empleadas en el cuidado de los hijos se han reducido. En 1990, el 48 por ciento de todos los hijos en edad preescolar tuvieron acceso a un cuidado municipal (Nasman, 1992).

Dicho incremento es interpretado por el Comité de Política Familiar de Suecia, como una expresión significativa de la igualdad entre los géneros, lo que se vincula a la transformación del seguro de maternidad y paternidad ocurrido en 1974, promoviendo así la igualdad en la paternidad.

Los legisladores suecos enfatizaron que el seguro de paternidad proveía un ingreso de reemplazo para promover la igualdad entre el hombre y la mujer. Los periodos de beneficios se han ido extendiendo con el transcurso de los años, en 1975 la licencia se extendió a siete meses; en 1978, a nueve meses; en 1980, a doce meses, y en 1989, a quince meses (Loggia, 1998).

Sin embargo, desde 1980, el sistema ha impulsado la reducción de los intervalos intergenésicos mediante y así conservar alto el nivel de beneficios de las licencias tanto para el hijo previo como para el próximo, siempre y cuando el lapso entre los nacimientos no afecte los 24 meses.

Fue durante el año de 1986 que dicho intervalo se extendió a treinta meses, lo que ha contribuido a la continuación de los beneficios y ha incrementado el número de nacimientos (Hoem, 1991: 1993).

De acuerdo con Loggia (1998), dentro de los diversos beneficios de paternidad se encuentran, además, compensación en el ingreso: a) pago por el cuidado de los hijos (diez días de

licencia exclusivamente para los padres por el nacimiento de un hijo); b) dos días de beneficios por año para la participación de días-cuidado y actividades escolares, dichos beneficio financiados por impuestos generales, además de reducir sus hora de trabajo, antes de que sus hijos e hijas cumplan 8 años.

Dichas medidas han contribuido a la igualdad entre géneros, ya que al hombre le es permitido desempeñar roles que tradicionalmente le eran asignados a las mujeres, como el cuidado de los hijos e hijas, mientras que éstas tienen mayores oportunidades en la esfera laboral (Loggia, 1998).

Por tanto, se observa que ha existido un incremento significativo de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, además de ser madre y esposa, pese a que la mujer ha adoptado ciertos patrones de comportamientos del hombre, no se ha logrado la eliminación de la discriminación por género.

Se observó que si bien en los países del Este las mujeres han entrado en actividades naturalmente dominadas por los hombres como lo es el empleo remunerado, estos últimos están lejos de extenderse sobre las tradicionales actividades domésticas de la mujer.

En Suecia, el 40 por ciento de las mujeres empleadas trabajan por medio tiempo. Por otro lado, recientes investigaciones muestran la combinación de estrategias que permiten la compatibilidad entre trabajo y maternidad (Loggia, 1998).

En este contexto, Benhardt (1992) rescata tres puntos fundamentales de las políticas suecas, que tienen que ver con un extensivo soporte para las familias con hijos, un sistema altamente comprensivo que subsidia el cuidado de los hijos y un elaborado sistema de beneficios para los padres, que incluye el derecho para ausentarse en el trabajo y un beneficio de reducción de horas laboradas.

En Suecia el factor primordial que ha permitido que las mujeres tengan una alta participación en el mercado de trabajo es el sistema público fundado en el servicio de días-cuidado para los hijos de padres trabajadores.

En el caso mexicano, y en términos demográficos, paso de ser un país pequeño a ser uno grande, transitando en su mayoría de lo rural a lo urbano, sin embargo, durante el siglo XX dicha

transición relacionada con las condiciones sociales y culturales de la conquista y colonización, fue acompañada también de hambrunas y epidemias.

En consecuencia, la organización de la infraestructura sanitaria, la Ley del Seguro Social, junto con las campañas sanitarias, fueron importantes en ese proceso hubo descenso en las tasas de mortalidad, acentuándose en el año de 1930, dándose así una enorme expansión demográfica (tasa anual de 3.4).

Debido a lo anterior, se creó la Ley General de Población, presentada en el año de 1973 ante el Congreso y aprobada en el año de 1974, teniendo como fin regular aquellos fenómenos que afectan a la población y lograr un reparto más equitativo en cuestiones económicas y sociales. Por ello se puso en marcha durante el año de 1977 políticas de planificación familiar que consistieron en la expansión y difusión de métodos anticonceptivos, así como el incremento de centros de salud especialmente en zonas rurales.

Si bien es cierto que existió reducción en las tasas de fecundidad, no se lograron las metas estimadas por las políticas de población, siendo una preocupación inmediata para el estado. De acuerdo con las proyecciones estimadas por CONAPO (1995), es durante el año 2030 en el que el país experimentará una gradual disminución del tamaño de su población, por primera vez desde la finalización del periodo revolucionario. En ese contexto, se puede decir que todas las mujeres han contribuido en el desarrollo económico de México, destacando el trabajo doméstico y el empleo en actividades referidas al mercado económico.

Durante el siglo XIX, el modelo de desarrollo económico de México se había agotado, dicho modelo consistía en la acumulación de capital sustentado en la exportación de metales y ciertos productos agrícolas, además, se incrementó la participación de las mujeres en la producción social como resultado del crecimiento de ocupaciones femeninas (Loggia, 1998).

Asimismo, durante los primeros tres decenios del presente siglo aumentó la proporción de mujeres dedicadas exclusivamente a las tareas del hogar. Las actividades orientadas al mercado de trabajo se redujeron en más de un 60 por ciento, entre 1900 y 1930 (Rendón, 1990).

De acuerdo con la Loggia (1998), esto se debió a la modernización de las industrias tradicionales (textil, vestido, tabaco y alimenticia), que se caracterizaban por una importante participación femenina. La producción artesanal fue reemplazada por la fabril, lo que originó un

notable incremento de la productividad en el trabajo y una disminución de los requerimientos de la fuerza laboral.

Por otra parte, el 72 por ciento de las mujeres en 1940 eran trabajadoras domésticas y durante el año de 1970 esta proporción se había reducido en un 43 por ciento (Rendón, 1990). Asimismo, el proceso de tercerización de la economía, favoreció la incorporación femenina.

Durante los años setenta había una característica de las mujeres que realizaban trabajo extradoméstico, todas ellas jóvenes, sin hijos y sin ningún tipo de unión, y en las siguientes dos décadas esta característica cambió pues las mujeres de 20 a 49 años incrementaron en forma considerable su participación en el mercado de trabajo (Loggia, 1998).

Dicha autora asocia este patrón a que las mujeres con mayor edad han adquirido responsabilidades familiares, lo que implica una reorganización de la vida cotidiana al tenerse que reorganizar las tareas del hogar. En México no existe hasta la fecha ninguna política pública, que reclute a las mujeres casadas para actividades específicas, como lo es en países escandinavos como Suecia y mucho menos se ha dado modificaciones importantes en la división de trabajos por género e incrementos de espacios como las guarderías.

De acuerdo con Rendón (1993), la incorporación de las mujeres al trabajo remunerado las ha colocado en situación de desventaja, misma que prevalece a pesar del notable incremento registro en los niveles de escolaridad y de su participación en las actividades económicas (Rendón, 1993).

Pese a que existe un significativo incremento de las mujeres casadas en actividades que les generan ingresos, este evento no se ha visto acompañado de cambios relacionados a la distribución de labores domésticas en los hogares, ya que dichas actividades siguen siendo responsabilidad de las mujeres.

Dicho fenómeno reproduce la inequidad ya que las mujeres se ven obligadas a suspender sus trayectorias laborales, el trabajo a tiempo parcial, o un negocio familiar sin remuneración. Además, en el caso de la demanda de los trabajadores existen restricciones para contratar mujeres casadas o con hijos, inclusive el hecho de casarse o embarazarse llega a ser motivo de rescisión del contrato en algunas empresas (Loggia, 1998).

De esta manera, se observa que, en México, existen limitantes que obstruyen el desarrollo personal de las mujeres, dichas limitaciones tienen que ver con las estructuras mentales tradicionales donde las mujeres están destinadas a las labores propias de su género, y la sociedad le confiere dicho papel, quedando así restringida la posibilidad de las mujeres a cualquier actividad de tipos social y cultural.

Es importante enfatizar que la participación de las mujeres en las actividades económicas se encuentra tanto en mujeres jóvenes y adultas, con o sin hijos, unidas o no, dicha tendencia ha roto la estructura familiar tradicional, adquiriendo las mujeres cierta igualdad con respecto a los hombres. Sin embargo, este proceso es todavía incipiente y data de la agudización de la crisis económica iniciada en México a partir de la década de los ochenta (García y Oliveira, 1990, 1994).

Por último, Loggia (1998) destaca que las mujeres han sido coparticipes del desarrollo económico de México, no obstante, dicha participación nunca ha sido muy visible y este se ha incrementado en la medida en que la mujer se incorpora al mercado de trabajo como asalariada.

Existen otros estudios que se han enfocado a buscar si existen diferencias en los roles de género, la percepción de equidad y la satisfacción marital en mujeres con y sin trabajo remunerado, como el artículo "Roles de género, percepción de equidad y satisfacción marital en mujeres con y sin trabajo remunerado" realizado por Díaz, García, Inés, López y Villanueva (2016).

La creciente participación de las mujeres en el ámbito laboral ha traído consigo cambios en diversas áreas de la vida de la mujer, su dinámica en pareja no es la excepción, ya que gracias a este fenómeno las mujeres en ocasiones realizan dobles jornadas, percibiendo menos equidad y satisfacción en la relación (Dema, 2006; Rodríguez-del Toro, y Padilla-Díaz, 2009).

Dicha investigación es de campo, utilizando una metodología correlacional bivariada y transversal de dos muestras independientes. Se conformó, una muestra no probabilística de 200 mujeres, 100 desempeñaban trabajo remunerado y 100 se dedicaban a actividades domésticas y de crianza. Todas con una relación de pareja de al menos 12 meses de estar juntos y se encontraban cohabitando. El rango de edad fue de 21 a 56 años, con una media de 37 años y todas tenían al menos el técnico/bachillerato como nivel de estudios.

Para medir la variable de roles de género de Rocha y Díaz-Loving (2011); en lo que respecta a la medición percepción de equidad se realizó una adaptación y validación de la escala

de Equidad/Inequidad de Traupmann, Peterson, Utne y Hatfield (1981), además, para la medición de esta misma variable también se desarrollaron 7 indicadores, los cuales fueron validados (con opciones de tipo Likert que van desde poco a mucho); por último, con la intención de medir satisfacción marital, se utilizó la escala de *Relationship Assessment Scale*, RAS de Hendrick y Hendrick (1998) traducida y validada para la población mexicana por Oropeza, Armenta, García, Padilla y Díaz-Loving (2010).

Se aplicó la batería de instrumentos a la muestra antes descrita, se localizó a las mujeres en distintos lugares (oficinas, escuelas, plazas comerciales y domicilios), la aplicación fue en ciudad de México y área metropolitana. Se le entregó un cuestionario a cada una de las mujeres, garantizándoles su anonimato y la confidencialidad de su respuesta (Díaz, García, Inés, López y Villanueva, 2016). Los resultados se obtuvieron realizando una t de Student para muestras independientes y una correlación producto-momento de Pearson.

De acuerdo con, Díaz, García, Inés, López y Villanueva (2016), para dar respuesta a la primera pregunta se realizó una t de Student para identificar si existen diferencias estadísticamente significativas entre las mujeres que realizan un trabajo remunerado y aquellas que no realizan (roles de género, percepción de equidad y satisfacción marital).

Para responder a la segunda pregunta, se realizó una correlación producto-momento de Pearson, tanto en el grupo de mujeres con trabajo remunerado como en el grupo en las que ellas desarrollaban un trabajo no remunerado, esto con el propósito de identificar si existía una relación estadísticamente significativa entre roles de género con percepción de equidad, roles de género con satisfacción marital y percepción de equidad con satisfacción marital. (Díaz, García, Inés, López y Villanueva, 2016).

Dentro de los hallazgos obtenidos en esta investigación se encuentra que en cuanto a diferencias de roles de género entre las mujeres con o sin trabajo remunerado el fenómeno de la inserción de la mujer al ámbito laboral, si está representando cambios en cuanto a las actividades desarrolladas en el ámbito familiar (Yañez & Rocha, 2009).

Se observó, que las mujeres que cumplen con una jornada laboral en relación a las amas de casa, ejecutan menos actividades relacionadas a los quehaceres del hogar, además de desarrollar actividades que tengan que ver con la toma de decisiones y ejercicio de poder dentro de sus familias. No hay que olvidar, que es evidente que las amas de casa continúan realizando

las actividades tradicionalmente asignadas a las mujeres y reportan percibir más equidad en su relación que las mujeres con trabajo remunerado.

Sin embargo, en los matrimonios en donde ambos miembros trabajan, se puede presentar un desequilibrio en las responsabilidades para cada miembro de la relación, ya que implica una redefinición de estas actividades (Levigner, 2010).

Aunado, a lo anterior, en la cultura mexicana, el sacrificio por los otros y la maternidad siguen siendo parte importante de la identidad femenina (Días-Guerrero, 2003), por lo que las mujeres que realizan una jornada laboral, se encuentran con la necesidad de ser buenas trabajadoras, y a la vez, ser buenas esposas y madres, de esta manera, ellas pueden estar percibiendo una demanda excesiva de actividades y que sus necesidades personales no están cumplidas (Díaz, García, Inés, López y Villanueva, 2016).

Además, es notable que las mujeres trabajan fuera de sus hogares, no dejan su rol tradicional, si bien es cierto se independizan con relación a los ingresos económicos, culturalmente se entiende que las mujeres son las responsables de las actividades de cuidado y de crianza y que los hombres se involucran en menor medida en dichas áreas.

Por último, dentro de los hallazgos encontrados las mujeres que realizan una doble jornada laboral, en apariencia necesitan sentir que sus parejas reconozcan y valoren su esfuerzo, lo que puede representar un conflicto para conciliar dichas actividades. De acuerdo con Romero (2014), dicho fenómeno puede representar un conflicto para conciliar ambas actividades, acompañada de la reducción de sus tiempos personales, así como el hecho de sentir una sobrecarga de realizar múltiples roles que a la vez se traduce en malestares como el estrés, ansiedad, dolores de cabeza, cansancio por no lograr las exigencias cumplidas con los estereotipos de género con el hecho de ser buena mujer ya madre, lo que se traduce en dificultades con su pareja.

Este estudio revela que la percepción de la equidad es una variable poco estudiada en el ámbito de la pareja en México, sin embargo, su importancia radica en promover la importancia de las prácticas equitativas entre las parejas. Donde la satisfacción marital, variable que está íntimamente relacionada con la salud y la felicidad de las personas (Martínez et al., 2011).

En general, se puede afirmar que culturalmente el trabajo doméstico se encuentra desvalorado toda vez que no implica una remuneración económica, así lo refiere el estudio "El trabajo femenino en su doble dimensión: doméstico y asalariado", realizado por Bonaccorsi

(1999) donde se aborda la división sexual del trabajo convertida en división genérica sesgada de subordinación, prestigio y poder, hasta cómo dicha división se refleja en la discriminación efectuada en el trabajo asalariado.

Al ser un trabajo sin remuneración económica, el trabajo doméstico se considera "gratuito"; este fenómeno se da de forma paralela a la discriminación laboral que viven las mujeres para acceder a puestos o ascensos en el trabajo. Este autor refiere que la división sexual del trabajo es ejecutada en las sociedades y realizada en sus inicios para poder conseguir un mayor rendimiento en la producción y reproducción se fue convirtiendo con el tiempo en una herencia cultural-ideológica entendida como división de subordinación y fundamentada como lo natural (Bonaccorsi,1999).

Dicho fenómeno ha ocasionado una distribución de roles, dividiendo el trabajo remunerado identificado como productivo y el trabajo doméstico considerado como improductivo, sin embargo, ambos trabajos tienen impacto en el mercado laboral. Por una parte, la valoración pensada en términos monetarios y el otro, en la consecuencia que se enfrentan las mujeres de acceder a cargos considerados tradicionalmente masculinos.

De acuerdo con Saffioti, H. (1992), la división sexual del trabajo se transforma en una división de géneros. Por lo tanto, el "sistema de sexo-género", construcción social-histórica-simbólica de la interpretación de las distintas anatomías de los sexos, organiza a la sociedad en torno a la división funcional de los sexos y así los sujetos sociales viven de tal modo su experiencia.

Con relación al trabajo doméstico, esta investigadora señala que las mujeres no desarrollan su individualidad y que además posibilita el ejercicio de libertad de los hombres ya que estos últimos se estarán concentrándose en espacios públicos. Por lo tanto, el desarrollo del hombre en lo público puede realizarse en la medida que lo domestico esté garantizado por la mujer (Saffioti, H,1992).

Por ello las mujeres se enfrentarán a una realidad donde dividen su tiempo para atender actividades remuneradas fuera de su hogar y para trabajar dentro de las unidades domésticas, en los hombres esta situación es distinta porque la esfera doméstica queda cubierta por las mujeres.

El trabajo familiar, es desvalorizado e ignorado en las sociedades actuales, ya que todo se mide de acuerdo a un valor económico. Justamente Marina Bianchi (1994), clasificó las tareas del

hogar que naturalmente realizan las mujeres en: reproductivas (procreación, chanza, educación, socialización); domésticas (mantenimiento de la ropa, comida, compras, limpieza); burocráticas (relacionadas con los servicios, las instituciones) y asistenciales (cuidado de las personas enfermas, ancianas o discapacitadas).

Todas estas actividades se realizan de forma gratuita, por lo tanto no contabilizadas en el volumen de la fuerza de trabajo de las personas económicamente activas de un país. Aunque el conjunto de las labores y capacidades que conforman la producción femenina si se la incluyera en la esfera remunerada posibilitaría su valoración en el mercado laboral (Saffioti, H, 1992).

Dicha investigadora concuerda con artículos antes descritos por autores como Espino (2011), ya que ambos afirman que el mercado de trabajo condiciona la presencia femenina ya que está regido por un estereotipo de género muy arraigado en la sociedad lo que impide acceder a algunos puestos o aspirar a un ascenso.

El mundo capitalista no contempla a la trabajadora como una persona que ocupa una posición dentro de una unidad doméstica la cual es parte de una estructura social más amplia. Es decir, no tiene en cuenta que el lugar de la mujer en la sociedad también está determinado por su papel en la familia. La desvalorización se refleja en los puestos que desempeñan, en general, siempre constituyen una prolongación de la asistencia realizada en el ámbito doméstico (Saffioti, H, 1992).

Se considera que las mujeres y principalmente las obreras, son las que en mayor medida sufren de una doble jornada laboral al no contar con ningún tipo de ayuda doméstica, además de asumir la maternidad como obligación y no como elección. Victoria Sau (1993) considera que la discontinuidad en el trabajo es propia de las mujeres en su etapa reproductiva.

Además de la desvalorización del trabajo doméstico, existen dos dimensiones de la discriminación ocupacional por género, según Ann Witz (1997): una de tipo horizontal que representa el hecho de que las mujeres y los hombres están comúnmente trabajando en diferentes clases de ocupaciones, y otra de tipo vertical que especifica cómo las jerarquías ocupacionales son también construidas como jerarquías de género.

Nélida Bonaccorsi (1999) aporta a esta discusión que sólo en la medida que las tareas domésticas sean valoradas como trabajo, en la dimensión que el asalariado, se podrá competir por igual en la distribución de ambos y la discriminación por razón de género tendería a desaparecer.

Es decir, en la medida en que exista una distribución del trabajo doméstico, se reducirá la discriminación hacia las mujeres en el sector laboral asalariado.

Los estudios revisados dentro de esta categoría, centran su atención en el reconocimiento del trabajo doméstico y extradoméstico realizado por mujeres y hombres, determinando que existe una doble carga laboral que generalmente es desfavorable para las mujeres. El trabajo extradoméstico (asalariado) es considerado en las sociedades actuales como importante ya que garantiza el intercambio de bienes y servicios, sin embargo, el trabajo doméstico (no asalariado) coadyuva a reproducir las relaciones sociales, como el cuidado de la familia (hijos, enfermos, ancianos), trabajo que finalmente al no ser remunerado es desvalorizado e imposibilita en algunos casos la participación de las mujeres al trabajo asalariado.

Finalmente, establecen que las políticas públicas instituidas principalmente en países desarrollados como Suecia han generado la incorporación de las mujeres con hijos al trabajo remunerado, tratando de equiparar sus derechos con los de los hombres, asimismo, sobresalen leyes laborales de maternidad y paternidad, mientras, que en México actualmente está exento de alguna política pública que incentive a las mujeres casadas y con hijos al trabajo asalariado.

En conclusión, si bien existe un aumento de las mujeres al trabajo asalariado, este no ha ido acompañado de una reestructuración o distribución de las labores domésticas, reproduciendo inequidad, así como suspensión de trayectorias laborales por parte de estas, asumiendo, su rol tradicional de género (madre, hija, esposa, ama de casa).

CAPÍTULO 2. ANÁLISIS DE LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL DESDE LA TEORÍA DE GÉNERO.

Este capítulo tiene como fin analizar desde la teoría del género la desigualdad laboral de mujeres y hombres con educación superior en el trabajo remunerado. Con ello se retoman los conceptos claves propios a esta postura teórica como la segregación laboral.

2.1 CONCEPTOS BASE PARA INTERPRETACIÓN DE LA TEORÍA DEL GÉNERO

Las teorías sociológicas del género permiten observar la heterogeneidad y desigualdad en las mujeres al vincularse a espacios privados, reconociendo el trabajo doméstico o reproductivo y por otra parte el trabajo remunerado (Torns, 2008).

La teoría de género evidencia que las desigualdades se encuentran presentes en todas las esferas sociales, educación, empleo, salud y no en un solo factor pues todas las actividades que implican relación entre mujeres y hombres permea la inequidad la cual es producto de un constructo sociocultural sobre el género creando desigualdades en las oportunidades de vida y acceso a recursos.

El origen de la opresión de género se sitúa en el funcionalismo femenino en el papel de la familia patriarcal, donde el rol de la mujer se vincula hacía el interior de la familia, particularmente a la educación de los hijos donde este papel es subvalorado por la sociedad, que considera débiles y sumisas a las mujeres en relación con su esposo, que proporciona con su actividad económica un nivel de competitividad instrumental que lleva a su familia a reverenciar el patriarcado y a despreciar la expresividad que representa la mujer (Ritzer 2002:384-385).

Como resultado de las ocupaciones asignadas a los hombres y mujeres en función del género, la estructura social y cultural organiza los comportamientos de ambos sexos, es decir asumen papeles sociales de género, pues las mujeres en el sentido laboral difícilmente las compañías les facilitarían su incorporación a puestos de mando o alto prestigio, esto debido a que se cree que su principal función tiene que ver con las responsabilidades familiares.

Sin embargo, cabe resaltar que las mujeres experimentan menos desventaja cuando pueden equilibrar las responsabilidades del hogar con un papel independiente en la producción del mercado, amortiguando la desventaja social (Ritzer 2002:386).

México es uno de los países que requiere que las mujeres tengan las mismas oportunidades que los hombres al insertarse a cada una de las esferas sociales como el mercado laboral, de lo contrario seguirá afectando su desarrollo económico, personal y familiar.

Por lo antes mencionado, en este apartado se emplean los conceptos que permiten explicar y comprender el fenómeno de la educación superior y empleo remunerado, así como aquellas vertientes relacionadas al género que influyen en la forma en que socialmente se insertan mujeres y hombres al trabajo remunerado y que generan desigualdad.

2.1.1 SEGREGACIÓN DE GÉNERO EN EL MERCADO LABORAL

A continuación, se abordan las bases conceptuales que permiten explicar aquellos comportamientos percibidos como apropiados para mujeres y hombres y que están directamente relacionados a una construcción social que se tiene respecto a lo femenino y masculino preservando así un sistema de organización social relacionada al género, ocasionando desigualdad o desventaja para las mujeres tanto a nivel individual como colectivo.

En lo que atañe a esta investigación, si bien existen datos que refieren un aumento paulatino de las mujeres con educación superior en el ámbito laboral, también es común que las mujeres ocupen espacios de menor cualificación, acompañado de disparidad salarial y de una segregación vertical marcada por el sexismo (empleos asociados con lo femenino o masculino). Por otra parte, las responsabilidades familiares se consideran como una de las causas principales que mantienen a las mujeres apartadas de los puestos directivos (Huete, Brotons y Siguenza, 2016).

Por lo antes mencionado, la teoría de género es trascendente dentro de las ciencias sociales, ya que permite describir a un sistema complejo de relaciones humanas que toma como unidad de investigación la relación entre dos grupos, mujeres y hombres (Márquez, 2016).

De manera que, para comprender las desigualdades de género de mujeres y hombres con estudios superiores en la inserción laboral, es preciso retomar los conceptos de género, desigualdad laboral, igualdad de género, segregación laboral, brecha de género, división sexual del trabajo, educación superior y trabajo remunerado los cuales permiten explicar y analizar la manera en que la sociedad está organizada y cómo es que distribuye el trabajo de mujeres y hombres conformando así una exclusión laboral.

2.1.2 GÉNERO

El marco teórico de esta investigación se construye a partir del análisis del género dentro del mercado laboral y que implica introducirse en el plano de las inequidades derivadas de una organización social o un modelo patriarcal. El género, ha sido considerado por la teoría feminista desde los años setenta como una herramienta analítica que permite exponer ideologías sexistas internas en los textos de las ciencias humanas y sociales (Osborne y Molina, 2008).

El género, se instaura como una perspectiva de estudio y una categoría de análisis de las relaciones entre los sexos, de las diferencias de los caracteres y roles socio-sexuales de hombres y mujeres y como una crítica de los fundamentos naturales de esas diferencias (Osborne y Molina, 2008).

Para, Osborne y Molina (2008), el género "se refiere a la operación y el resultado de asignar una serie de características, expectativas y espacios, tanto físicos como simbólicos al macho y a la hembra humanos de modo que quedan definidos como hombres y mujeres" (p.147). Dichas características, se adjudican de acuerdo a los espacios sociales, definiendo lo femenino frente a lo masculino, prevaleciendo la relación jerárquica que se establece entre ambos y sobresaliendo los espacios masculinos.

Por tal motivo, el género al concebirse como aquellas características relacionadas a lo que es propio de las mujeres-femenino y lo propio de los hombres-masculino, generan desigualdad, creando estancamiento y progreso social, pues son las mujeres las que representan más del cincuenta por ciento de la población mundial, (ONU, 2021).

Los estudios de género, cobran relevancia pues pone en evidencia la situación de desigualdad en la que viven las mujeres en las diferentes esferas sociales; económicas, educativas y laborales. El género al tener una carga cultural, sobre los comportamientos o atributos que la sociedad considera propios de las mujeres y los hombres genera diferencias que favorecen a uno de los conjuntos.

Por ejemplo, un rol de género es un conjunto de normas sociales que dictan que tipos de comportamientos se consideran en general aceptables, apropiados o deseables para las mujeres o los hombres, como muestra de ello son los roles femeninos y masculinos que se constituyen desde la niñez, pues en el caso de las niñas deberán usar un vestido largo y de color rosa, mientras que

los niños utilizan un pantalón de color azul, culturalmente existe esta asociación de asignación de colores propios de su género (femenino y masculino), según la cultura.

Además, históricamente los espacios privados son asociados para las mujeres lo que confiere al hogar, actividades reproductivas que involucren el cuidado y crianza de los hijos (as), mientras que los espacios públicos son asignados para los hombres relacionándose con las actividades productivas, ocasionando una segregación en las funciones de las mujeres y los hombres.

De acuerdo con Chodorow (1978), en la búsqueda de explicaciones sobre la diferenciación entre lo público y lo privado a partir del género, argumenta que la masculinidad se logra únicamente escapando de la vida doméstica (p.64).

Por tal motivo, es necesario visibilizar que existe una notable e importante diferencia entre mujeres y hombres relacionada al género en la que existen normas y reglas establecidas socialmente que impactan directamente en la vida y actividades a realizar en el caso de los hombres el trabajo es sobrevalorado, mientras que en el caso de las mujeres dichas labores han sido subvaloradas o secundarias.

Por tanto el género, como escenario social y del que se desglosan roles atribuidos a mujeres y hombres permite entender la realidad social en la que viven desde un punto de vista cultural y social, a su vez el género permite producir conocimientos y comprender los desafíos sociales que padecen las mujeres con relación a los hombres, en el caso de esta investigación lo relacionado a actividades educativas y laborales con el fin de evidenciar dichas asimetrías y en el mejor de los casos generar igualdad para obtener el mismo trato y oportunidades.

La teoría de género permite a su vez la comprensión de conceptos tales como desigualdad laboral, igualdad de género, brecha de género, segregación laboral, división sexual, trabajo remunerado y educación superior.

2.1.3 DESIGUALDAD LABORAL

Existe una incorporación representativa de las mujeres al trabajo extra doméstico, dicha situación ha generado grandes precedentes que transforman radicalmente la sociedad y economía actual, sin embargo, dicha incorporación no es homogénea, ya que las mujeres y como en el apartado

anterior se explicó, las mujeres se ven retenidas al ámbito doméstico, generando así desigualdad laboral.

A diferencia de los hombres para quienes el acceso al trabajo remunerado ha sido prácticamente universal y en el caso de las mujeres las pautas sociales y de género les asignaban el papel de amas de casa y madres, sancionando negativamente que las mujeres trabajen fuera de casa y contribuyeran al gasto familiar, es así que las oportunidades ocupacionales se encontraban limitadas y dirigidas socialmente a los hombres o en su caso a mujeres solteras, generando así desigualdad laboral (Rendon, 2004).

De acuerdo con Prieto y Pérez (2013), el concepto de desigualdad laboral entre mujeres y hombres alude a la distancia que separa a unos y otros en los diversos aspectos que caracterizan el mercado de trabajo. Se contempla, que dicha desigualdad, es una extensión del contexto social que ha de retomarse y disminuir, teniendo como propósito desaparecerla y como objetivo la igualdad de género.

Dicha desigualdad laboral, viene acompañada de una crisis económica que se acrecentó en la década de los ochenta, donde se observa que existe un mayor número de personas de los diferentes hogares con la intención de incorporarse al trabajo remunerado, es así que dadas las circunstancias económicas que cruzaba el país es que se visibiliza la presencia de las mujeres al campo laboral.

Es importante recordar que uno de los factores de desigualdad de género es el hecho de que la carga reproductiva se centra en la mujer, desde el embarazo, el parto, la lactancia y la crianza misma (Aguiar y Gutiérrez, 2017).

Dentro de los empleos en los que en ese entonces se insertaban las mujeres, destacan las actividades industriales asalariadas o trabajos precarios o subempleo, mismos trabajos que desde ese entonces son de baja remuneración y de manera temporal (Tuirán, 1993; García, 1993; Rendón, 2004). Si bien existe una feminización en los empleos se observa que son los relacionados a una baja productividad o del sector informal.

Durante la década de los ochenta el incrementó de la población económicamente activa (PEA) femenina tenía las siguientes características baja escolaridad, de mayor edad, casadas y con hijos pequeños (García y De Oliveira, 1991; García, 1993).

La situación laboral de las mujeres dista de ser ideal, ya que la mayoría participa en actividades precarias, además debido a la construcción social del género, participan en empleos con menor prestigio social y considerados como femeninos, trabajos que son una extensión del trabajo doméstico o enfrentan desigualdad salarial en ocupaciones masculinizadas (Pérez, 2012).

En ese sentido se evidencia la desigualdad laboral que persiste en ciertas ocupaciones, pues dentro de los organigramas o plantillas de ciertas empresas, instituciones u organizaciones se observa la nula o escasa participación de las mujeres en ciertos espacios donde se requiera la aplicación de fuerza, tecnología o liderazgo de direcciones, por lo contrario, se encuentran en espacios administrativos, servicios y de comercio, consideradas de menor prestigio.

La desigualdad de género es independiente de la condición económica de hombres y mujeres, puesto que se reproduce bajo un esquema educativo masculinizante que se encarga de establecer a cada sexo las tareas que le corresponden de acuerdo a los estereotipos ya determinados por la sociedad; a las mujeres se les asigna la labor doméstica y a los hombres se les relaciona con el ámbito público y social (Poblete, 2011).

No obstante, actualmente en México se impulsa la igualdad de género mediante políticas que incluso algunas empresas han adoptado como la igualdad salarial y lo más reciente ocurrido a inicios de este año 2021 es la aprobación del Senado de la República que decreta la igualdad salarial entre hombres y mujeres, es así que existe una base legal que permitirá ejercer el derecho a la igualdad de remuneración.

Sin embargo, se deberán implementar y ejecutar acciones que fortalezcan que las mujeres tengan acceso al empleo y la aplicación de una equidad e igualdad sustantiva, que favorezca el mismo trato, goce e igualdad de sus derechos laborales.

2.1.4 IGUALDAD DE GÉNERO

En México durante el año 1974 mediante la reforma del Artículo 4º de la Constitución federal de 1917 se reconoció la igualdad de género, instala la frase "El varón y la mujer son iguales ante la ley" y en el año de 1986 con la reforma al artículo 123 constitucional, señala en su fracción VII "para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener cuenta sexo ni nacionalidad". Mientras que con relación a la equidad de género para el año 2001 al reformarse el artículo 1

señala lo siguiente "Queda prohibida toda discriminación motivada por origen (...) (de) género" (Reforma publicada en el DOF, 2001).

La igualdad de género, debe ser real y efectiva en todos los ámbitos sociales, económicos, educativos, laborales, dicho compromiso debe ser asumido por todas las personas, no obstante, los gobiernos y escuelas son quienes en mayor medida contribuyen a generar nuevas acciones, pautas y entornos inclusivos que promueven la igualdad de género.

Para, Duarte y García (2016), La igualdad de género significa que "la mujer y el hombre disfrutan de la misma situación y que tienen iguales condiciones para la plena realización de sus derechos humanos y su potencial de contribuir al desarrollo político, económico, social, cultural y de beneficiarse de los resultados. La igualdad de género es, por lo tanto, la valoración imparcial por parte de la sociedad de las similitudes y diferencias entre el hombre y la mujer y de los diferentes papeles que cada uno juega en la sociedad".

La igualdad de género crea enormes ventajas, pues en los últimos años, y con relación al ámbito educativo se ha generado un incremento paulatino de niñas y mujeres, además, se ha observado un acrecentamiento de las mujeres en el trabajo remunerado, lo que ha ocasionado que la igualdad de género se conciba como un derecho humano fundamental para todas y todos.

2.1.5 BRECHAS DE GÉNERO

De acuerdo con Lazaro, Molto y Sánchez (2004), retomar la brecha de género en el empleo implica profundizar en los estudios de las desigualdades de género en el mercado laboral.

Tanto a nivel internacional como nacional existe un interés por evaluar dicha igualdad, por lo tanto, los indicadores permiten evaluar en el tiempo el avance o retroceso sobre la situación y dimensiones de la desigualdad laboral.

La brecha de género es una medida que permite ver la distancia entre mujeres y hombres respecto a un indicador, además de reflejar la brecha existente entre los sexos con relación al acceso a la educación, empleo, sociales entre otros.

2.1.6 SEGREGACIÓN LABORAL

La segregación laboral, como elemento de análisis de los estudios de género, constituye un componente clave para el estudio de esta investigación, tanto que diversos estudios empíricos retoman el término segregación laboral ya que es un elemento que permite explicar las diferencias salariales entre mujeres y hombres.

De acuerdo con Espino (2013), la segregación ocupacional de género es "entendida como la concentración desproporcionada de las mujeres en relación con su participación en la fuerza de trabajo en ciertas ocupaciones"(s.p). Dicho autor concluyen que las diferencias salariales de hombres y mujeres y particularmente de estas últimas se ve afectada por el tipo de ocupación a desempeñar.

Es entonces donde se observa que las representaciones de género se trasladan desde el ámbito familiar al laboral y se interrelaciona con las demandas productivas de la segregación laboral.

Regularmente los trabajos relacionados al sector de la construcción e ingenierías son encabezados por hombres, espacios que son consideradas tradicionalmente como masculinos, mientras que las mujeres se concentran en actividades secretariales o de enfermería, consideradas tradicionalmente como femeninas. En dichos espacios se observa la segregación laboral por razones de género.

Por su parte Roldán-García, E., Leyra-Fatou, B., y Contreras-Martínez, L. (2012), retoman los términos de segregación laboral horizontal, para referirse particularmente a la concentración de las mujeres en ámbitos tradicionalmente femeninos del mercado laboral, mientras que la segregación vertical hace referencia a la concentración de mujeres en posiciones inferiores de poder, en esta última dichos autores utilizan la expresión "techo de cristal" para hacer mención a todos aquellos obstáculos invisibles, que impiden que las mujeres cualificadas se sitúen en espacios de poder al interior de las organizaciones.

La segregación horizontal estará determinada por una sobrerrepresentación de las mujeres en determinados sectores tanto profesionales y económicos, mientras que la segregación vertical se refiere a que existe un nivel nulo o bajo dentro de los niveles más altos de prestigio y con mayor responsabilidad.

2.1.7 DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO

Dentro de la teoría de género, existe la división sexual del trabajo, donde de acuerdo con Pacheco, Rodríguez y García (2013), en la división sexual del trabajo, se produce una clasificación de roles y creencias que marcan jerarquías de poder, desde las que hombres y mujeres son asignados a espacios diferenciados (público/político vs privado/doméstico), tareas distintas, y a esferas sociales desiguales (económicas, políticas, culturales,...) que afectan la transversalidad de la realidad social” (p.184).

Dicha división sexual del trabajo genera que la sociedad distribuya el trabajo de mujeres y hombres de acuerdo a los roles de género asignados para cada sexo. Dentro de la lógica de la división sexual del trabajo, se encuentra el trabajo productivo y reproductivo, donde particularmente el espacio público es asignado a los hombres (trabajo productivo) y a las mujeres al trabajo en espacios privado principalmente asociado al (trabajo de reproducción).

Los significados sociales de definir lo masculino y lo femenino se concretan en roles sociales diferenciados que precisan de una ontología específica para cada sexo y de las invisibles y sutiles relaciones de poder (Pacheco, Rodríguez y García, 2013).

De este modo, los roles sociales tienen una connotación social, donde la división sexual del trabajo se convierte en relaciones jerárquicas de poder y por consecuencia generan desigualdad.

De acuerdo con López-Ibor (2002), la división sexual del trabajo existe en todas las sociedades, además de que hay una diferencia en los ingresos entre ambos sexos. Para los teóricos de la teoría del capital humano dichas diferencias se deben a las productividades marginales, siendo la productividad femenina la menor. Por ejemplo, Becker (1983) utiliza el concepto de ventaja comparativa para dividir las tareas dentro del hogar, asignando a la mujer la especialización en el trabajo doméstico y a los hombres en actividades de mercado.

La división sexual del trabajo, afecta en los diferentes ámbitos, sin embargo, en la familia particularmente perturba de manera negativa, pues desde esta esfera se destinan las actividades particulares para cada género, relacionando el trabajo productivo para los hombres (esposo, padre, proveedor económico) y para las mujeres el concerniente al trabajo reproductivo (esposa y madre), determinando así los roles para cada miembro de la familia (Izquierdo, 1998).

Dentro de los hechos más significativos que también ayudan a explicar esta división sexual del trabajo, es la Revolución Industrial, donde mujeres y hombres emigran con el fin de buscar empleos en empresas o fábricas, al ser el sustento de sus hogares.

Por tanto, la teoría de la división sexual defiende el trabajo físico del hombre en las industrias y el reclamo de los hijos e hijas en el hogar, se basa en un desigual reconocimiento en las tareas que desempeñan ambas personas (Melero, 2010).

Es así, como la especialización funcional por tareas, otorgada por la sociedad en función del sexo, impide el desarrollo personal de mujeres y hombres, la exclusión que han sufrido las mujeres respecto al ámbito público, están arraigadas por ideas concernientes a limitaciones físicas e intelectuales.

Las mujeres, independientemente de incorporarse al mercado laboral siguen siendo en su mayoría las que cargan con el trabajo doméstico y de cuidados, constituyendo así una doble jornada laboral, ya que dedican mayor número de horas para el desarrollo de dichas actividades.

2.1.8 EDUCACIÓN SUPERIOR

Como se refirió anteriormente la desigualdad a la que se enfrentan las mujeres parte de la construcción social del género que incluso se observa desde la niñez, ya que se ven privadas de acceso a sistemas como el educativo. Algunas de estas mujeres están condenadas a enfrentar un matrimonio no deseado acto que impacta directamente en su educación.

Dicha desigualdad debilita la perspectiva de vida de las mujeres de recibir una educación, ya que los matrimonios a edad temprana y el trabajo doméstico llevan a niñas y jóvenes a abandonar sus estudios (ONU, 2015).

Considerar la educación superior dentro de los estudios de género concretamente la Universidad, contribuye al desarrollo de una sociedad más justa la cual puede trascender a las demandas del sector productivo (Katele, 2008).

La educación, de acuerdo a Luengo (2004), debe cubrir un gran número de capacidades del ser humano como las cognitivas, morales, afectivas, éticas, estéticas, sociales, todo ello está influido por las costumbres y tradiciones del núcleo en el que se desarrolla. Se trata de aquella

educación en la que el individuo tiene que interactuar con el entorno que le rodea para potenciar sus capacidades individuales (s.p).

Aunado al origen etimológico de la palabra educación *-educere*: “extraer desde dentro hacia afuera”; y *educare*: “criar” y “alimentar”- se puede tener una definición simplificada del concepto: conjunto de influencias externas sociales, culturales, políticas y de formación que permiten el desarrollo de los potenciales propios de cada individuo (Montenegro, Ramírez & Guerreiro, 2018).

Por tal motivo, el acceso de las mujeres a la educación superior es esencial contribuyendo sustancialmente para lograr la igualdad de género entre mujeres y hombres, al ser educadas y como en el apartado anterior se mencionó contribuyen a beneficio de la sociedad, no solo mejoran la economía del país, sino que también la vida de sus familias y la personal en esferas como la salud, nutrición y educación.

De acuerdo con García y Oliveira (1997), las mujeres educadas tienen en general un mayor grado de libertad y poder de decisión sobre sus vidas. Enfatizan que la educación en las mujeres con mayor escolaridad tiene un cambio de percepción en cuanto a sus valores y actitudes que contribuyen en demasía a romper las barreras tradicionales del género que condicionan la incorporación de las mujeres.

El hecho de que las mujeres generen sus propios ingresos para cubrir sus necesidades, hace que incluso abandonen relaciones no funcionales o matrimonios abusivos, es decir la educación permite que las mujeres tengan mayor poder en la toma de decisiones que inciden en su propio bienestar y de su familia (Pederzini, 2015).

Si bien existen costumbres o roles de género que han limitado el acceso de las niñas y mujeres a la educación, también es cierto que en México y de acuerdo a estadísticas y estudios empíricos existe un aumento paulatino de las mismas en la educación básica y superior, transmitiendo así valores relacionados con la igualdad de género.

Existe una relación positiva con los años de estudio y las posibilidades de acceder a un empleo formal tanto para las mujeres como para los hombres, sin embargo, se verifica una brecha significativa entre ambos, ya que la cantidad de hombres ocupados en el sector formal es significativamente superior a la de las mujeres, pese a que su nivel de escolaridad es menor (De la cruz, 2006).

Por lo tanto, la educación y el nivel de escolaridad es un factor que cobra relevancia, pues amplía la posibilidad de las mujeres para acceder a un empleo formal, sin embargo, es importante recordar que la educación, además de ser un agente de cambio de pensamientos y creencias, también reproduce las construcciones sociales del género.

2.1.9 TRABAJO REMUNERADO

Para analizar el tema de la desigualdad laboral entre mujeres y hombres, se estudia el concepto de trabajo remunerado a partir de la teoría de género que permite comprender la relación diferencial entre mujeres y hombres en el mercado laboral.

En el marco de éste análisis se entiende por trabajo remunerado “el conjunto de actividades que permiten la obtención de recursos monetarios mediante la participación en la producción o comercialización de bienes y servicios para el mercado” (Oliveira, 1994).

De acuerdo con De la cruz (2006), “el trabajo pasa a estar condicionado a relaciones de mercado que obtienen valor diferencial según la ventaja competitiva que dicho intercambio produzca” (p. 273). Conforme a lo anterior, el autor concreta que existen dos campos: el trabajo que corresponde al mundo privado el cual no está sujeto a relaciones de mercado y el trabajo público que si está sujeto a relaciones de mercado.

El trabajo privado contempla las actividades domésticas, dicho trabajo que no es remunerado en su mayoría es desempeñado por las mujeres, incluso imposibilitando la oportunidad de participar en el trabajo remunerado.

Por su parte las teorías sobre mercado de trabajo analizan la relación desigual por sexo, por ejemplo la teoría neoclásica establecen las diferencias por sexo en variables que afectan la productividad y la oferta de mano de obra, tales como, responsabilidad familiar, resistencia física y capacitación(De la cruz, 2006).

Esta teoría, refiere que en condiciones de competencia a las y los trabajadores se les paga conforme a la cantidad producida de un bien. De la cual se deduce que las diferencias de ingresos entre mujeres y hombres se debe a la menor productividad por parte de la mujer (Anker&Hein, 1987).

Sin embargo, son las teorías de género quienes plantean y constatan que el papel subordinado de la mujer en el mercado de trabajo no ha ido acompañado de una equiparación valorativa, concluyendo que las mujeres continúan en una posición subalterna o secundaria.

Por lo antes mencionado se observa que las representaciones de género se trasladan al ámbito laboral y tienen una interacción con las exigencias productivas y económicas relacionadas incluso con la división sexual.

De acuerdo con Baca (2005), la perspectiva de género a través del análisis y crítica a las relaciones dominantes concernientes con el trabajo, introdujo el concepto de trabajo extradoméstico con el fin de representar el contexto y características del trabajo femenino remunerado.

Una de las contribuciones más importantes de la perspectiva de género y el feminismo a los estudios sobre trabajo femenino ha sido la crítica al propio concepto de trabajo y su redefinición hacia un concepto más amplio que aquel que lo reducía a un sinónimo de actividad laboral o empleo (Arango, 2011; Oliveira, 2000).

Esta conceptualización asociaba la categoría de trabajo a una definición clásica en la sociología del trabajo, la cual se relacionaba a la producción material y al establecimiento de relaciones asalariadas, que hace referencia a un carácter androcéntrico y universal del trabajo basado en la experiencia masculina, de tal manera que desconocía, invisibilizaba y desvalorizaba otras formas de trabajo, relacionadas a las mujeres y a otros grupos sociales (Arango L. G., 2011).

CAPÍTULO 3. PERSPECTIVAS TEÓRICAS SOBRE LA DESIGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

En este capítulo se hace una revisión de las principales teorías que explican la subordinación de las mujeres dentro de los espacios sociales, en particular el trabajo remunerado. Principalmente se retoma la teoría de género que hace referencia a los roles atribuidos a cada uno de los sexos de acuerdo a los estándares sociales es decir lo que se considera propio de las mujeres "femenino" y propio de los hombres "masculino"; igualmente se hace un breve repaso a la teoría feminista como herramienta de investigación y de activismo político.

3.1 LA PERSPECTIVA TEÓRICA DEL GÉNERO PARA VISIBILIZAR LA DESIGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES

De acuerdo con Alberdi (1999), el objetivo de los estudios de género es la creación y desarrollo de teoría que toma en cuenta la existencia de las mujeres y que plantea una nueva metodología contemplando las relaciones de hombres y de mujeres de forma que tengan un impacto para mejorar la calidad de vida de todas las mujeres, no solo en países donde se produce este tipo de estudios y que tienen un alto índice de desarrollo, sino para todas las mujeres del mundo.

En la creencia de las sociedades cristianas, la figura de Dios es masculina, pero cabe preguntarse, ¿Es Dios un hombre? ¿Por qué hombre y no mujer? Tradicionalmente lo humano fue entendido como lo masculino y ello ha tenido implicaciones profundas. Sin embargo, la invisibilidad no es sinónimo de ausencia, y este fenómeno de masculinizar la actividad humana e incluso la creencia en un Dios, se hizo evidente en la década de los setenta del pasado siglo, cuando los movimientos feministas comenzaron a denunciar la subordinación con la que habían y siguen viviendo las mujeres; de ahí surgieron estudios empíricos que demostraban los aportes del sector femenino a lo económico, educativo y cultural (Rebolledo, 2014).

En ese sentido, los estudios de género han estudiado las relaciones entre mujeres y hombres, dando continuidad a toda la tradición política y filosófica que se ha encargado de entender y explicar las relaciones sociales entre los seres humanos, diferenciados entre dos categorías universales, los hombres y las mujeres (Alberdi, 1999).

A partir de los años setenta es cuando la categoría género surge como respuesta a las interrogantes teóricas-metodológicas debido a la comprobación de evidentes asimetrías y desigualdades existentes entre mujeres y hombres en función de su sexo (Duarte y Baltazar, 2016). La segregación de las mujeres al campo doméstico es una forma de desigualdad y

exclusión, pues dicho confinamiento doméstico, va acompañado de una baja toma de decisiones, de poder y representación en las esferas públicas.

Por su parte Simone de Beauvoir en el año de 1949 había expresado que "no se nace mujer, sino que se convierte en ello". Indicando que el sexo está más ligado a la esfera biológica, a aquello que se trae al nacer (órganos genitales externos, cromosomas, hormonas en el caso de los hombres testosterona y progesterona en el caso de las mujeres), y que la noción de género tiene más bien un carácter sociocultural, que es construido dentro de la sociedad en particular donde se desenvuelve el individuo, y es aquí donde se vuelve o no efectiva, intentando regular el orden de las cosas y el comportamiento de las personas (Álvarez, 2007).

Bajo este esquema la desigualdad de género prevalece a través de los estereotipos de género, el "ser mujer" está vinculado a la sumisión, sensibilidad, debilidad, incluido la falta de racionalidad y el "ser hombre", se asocia a la administración de los bienes materiales y sociales, son quienes dirigen o mandan, dueños de lo público, relaciones que en la sociedad se observan como natural. Dichos roles culturales han sido socialmente cumplidos por hombres y mujeres, históricamente, planteando así una relación de poder en el que la subordinación de la mujer ha sostenido el poder de dominación de los hombres (Salgado, 2001).

Dicho dominio por parte de los hombres ha permanecido a través de un orden simbólico, mediante mitos o estereotipos relacionados al género. Por lo tanto, esta construcción sociocultural, sobre el deber ser y actuar de mujeres y hombres y como se mencionó anteriormente se refuerza en la vida cotidiana de las personas a través de costumbres, tradiciones, valores, así como medios de comunicación visuales y auditivos.

Una de las características principales de las sociedades es que se organizan bajo un marco de sistema social de género (relaciones entre mujeres y hombres). Para ilustrar esta situación, remontémonos a épocas en las que la iglesia al estar relacionada a cuestiones divinas, situaba a las mujeres en una posición de compañera para los hombres, donde el hombre es considerado el proveedor y las mujeres como cuidadoras de la casa, sujetas al marido, ya que Dios así lo indicó en la biblia.

La sociología del género analiza ese contexto, favorece la comprensión al teorizar y explicar que dicha realidad obedece a roles de género, posiciones de desigualdad o subordinación en una sociedad. A partir estos estudios, es que se puede entender que algunos aspectos se

originaron por las construcciones culturales sobre el deber ser y actuar, lo que es propio de las mujeres (lo femenino) y lo que es propio de los hombres (lo masculino), que no tiene nada que ver con su sexo biológico.

De acuerdo con Lamas (1999), el género se refiere a aquellas características humanas consideradas “femeninas” y que son adquiridas por las mujeres mediante un complejo proceso individual y social, en vez de derivarse “naturalmente” de su sexo. Una postura crítica nos indicaría que la construcción del género es universal y ante esta clasificación y roles obligatorios, los hombres son entendidos como propios del espacio público, cívico, político, de guerra, del trabajo, de la cultura; mientras que las mujeres serían propias de espacios privados, domésticos, al cuidado de otros seres, hogar y la enseñanza (Serret, 2007).

Si bien es cierto que los procesos de crecimiento poblacional, y carencia de mano de obra han permitido el acceso de las mujeres a espacios antes negados, pero siempre bajo la exigencia de mantener el rol encomendado culturalmente sin sobrepasar su posición secundaria y sin desatender las actividades establecidas para ellas.

Las estructuras sociales prevalecientes y los propios ordenamientos que las mujeres consideran como naturales por su supuesta naturaleza, se traducen en desigualdades de oportunidades (paridades de acceso a derechos) así como a orientaciones de mandatos o roles típicamente destinadas a mujeres (Lagarde, 1996).

Ante tales construcciones que han permeado el total de las relaciones sociales de las sociedades contemporáneas, así como las instituciones que la fundamentan, es necesario que simbólicamente se generen condiciones de equidad, reconstruir los mandatos de las mujeres en esas actividades culturalmente obligatorias que las propias mujeres soportan por ser productos de la misma cultura.

Por ello cobra relevancia la teoría del género para estudiar la equidad entre los seres humanos en ámbitos como la educación, político y el trabajo remunerado, entendiendo como equidad de género a la ruptura de los mandatos y ordenamientos simbólicos adjudicados a las mujeres que les ha posicionado en desventaja en el goce de beneficios.

Con la llegada de la industria moderna cedió paso a una sociedad industrial, dando como resultado la separación entre el hogar y el lugar de trabajo, es decir, entre el espacio público y el espacio privado. Las nuevas industrias tuvieron como objetivo contratar a individuos, no a

familias, situando a los hombres a las actividades públicas y a las mujeres a las actividades privadas relacionadas con cuestiones domésticas; lo que se debe en gran medida a la división sexual del trabajo que se vincula a los roles tradicionales de género, privilegiando la división de las tareas públicas y privadas, limitando a las mujeres a las cuestiones del hogar.

Por tal situación, algunos autores consideran que la participación de las mujeres en el trabajo extradoméstico es determinante para contribuir a superar la subordinación de las mujeres en las relaciones de poder construidas socialmente con los hombres (Pérez, 2012). En consecuencia, mujeres y hombres deben participar en los diferentes ámbitos sociales, además de analizar minuciosamente aquellas situaciones que deberían modificarse para crear una sociedad más equitativa y justa, de forma que las mujeres estén alineadas en igual proporción que los hombres en la cultura.

Al decir que mujeres y hombres deben participar en diferentes ámbitos sociales, en este caso en particular nos referimos al ámbito laboral, donde las mujeres enfrentan en el día a día grandes desventajas incluso cuando realizan las mismas actividades que los hombres, diferencias notables visibles en las brechas salariales, ya que las mujeres que trabajan a tiempo completo ganan menos que los hombres, además de que en su mayoría conservan un empleo informal.

Durante décadas a las mujeres se les consideró intelectualmente inferiores a los hombres o que de alguna forma carecían de preparación educativa y cívica para ejercer cargos públicos. De acuerdo con el Sistema de Indicadores de Género (SIGE) la baja participación de las mujeres en cuestiones laborales obedece a la existencia de barreras tanto estructurales como ideológicas relacionadas al género.

De acuerdo con Cruces (2014), los factores que influyen en las desigualdades de género dentro del mercado laboral tienen que ver con la sobrecarga de responsabilidad doméstica y de cuidados que recae sobre las mujeres y existe una nula corresponsabilidad por parte de los hombres en asumir tareas del hogar o del cuidado de otras personas, como en el caso de los hijos, adultos mayores o personas que padecen de alguna enfermedad o discapacidad.

Otro de los factores son los relacionados al reconocimiento social de autoridad y prestigio para la representación y la dirección donde de acuerdo con dicha autora prevalece una cultura sexista, pues los elementos de líder son elementos masculinizados asociados al hombre y donde de acuerdo a los mandatos de género las mujeres no cumplen con esas características. Por lo que

las mujeres al desarrollar actividades relacionadas con el hogar o de cuidado están lejos de ocupar puestos directivos.

Prueba de ello es el denominado techo de cristal, donde aun cuando las mujeres tengan el más alto nivel de estudios en comparación a los hombres, son quienes tendrán dificultades para alcanzar ascensos, cargos directivos o de representación. Pues se considera que las mujeres al estar conminadas al hogar carecen de tiempo incluso de menos movilidad para viajar lo que también se relaciona al factor cultural empresarial y de cultura sexista.

El factor antes referido se evidencia en las desigualdades salariales, en la distribución inequitativa del trabajo y de los horarios, que no toman en cuenta que las necesidades de las mujeres y los hombres son diferentes. En este apartado sobre sale la doble jornada laboral que realizan las mujeres, trabajo relacionado a los quehaceres y cuidados del hogar como aquel trabajo que implica salir de sus hogares permitiéndoles generar ingresos para satisfacción personal y de bienestar para sus familias.

Otro de los factores que genera desigualdad es el factor de los estereotipos de género tanto en la educación como el empleo, ya que estas creencias generalmente aceptadas por la sociedad se asocian a lo femenino y masculino (Cruces, 2014).

Por ejemplo, a las mujeres se les infravalora en las tareas del hogar por lo que se les asocia a empleos de limpieza, cuidado, guardería, cargos de secretarias, pues resulta muy natural en una sociedad como la nuestra que las mujeres desempeñen ciertas actividades; mientras que a los hombres se les asocia a empleos que requieren de esfuerzo físico o técnico, espacios con toma de decisión, ubicados en espacios abiertos.

Por ello es fundamental adoptar medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar, porque la responsabilidad del trabajo doméstico y de cuidados no remunerados recae como una pesada loza sobre los hombros de las mujeres y es un factor que no les permite su desarrollo educativo y laboral en condiciones de igualdad con los hombres.

En ese escenario, la actual participación laboral de las mujeres ha sido ganada dentro de una estructura de poder patriarcal, donde las habilidades de las mujeres no son valoradas y no tienen el mismo reconocimiento que de los hombres.

Hay que destacar que la teoría de género ha tenido un impacto gigantesco, ya que ha evidenciado la discriminación o papel secundario de las mujeres en la vida pública y privada, contribuyendo a evidenciar y promover la denuncia de todo tipo de abusos que sufren las mujeres en diversas esferas como la económica, laboral, educativa y hasta la violencia psicológica, moral, física con la que viven día a día. En ese sentido, los estudios de género evidencian que lo femenino sigue estando relacionado con actividades privadas, como las familiares y domésticas alejando a las mujeres de la esfera pública (Vélez, 2006).

3.2 APORTACIONES DESDE EL FEMINISMO AL ESTUDIO DE LA DESIGUALDAD LABORAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES

El feminismo es una ideología militante, con disposición al cambio social que ha enfocado su trabajo intelectual al estudio de las mujeres, desde las diferentes disciplinas. Este movimiento tiene sus raíces en la Europa occidental, donde principalmente las mujeres de clase media fueron instruidas y motivadas para cuidar sobre su cuerpo, y ejercer su derecho a condiciones dignas de trabajo, derecho a la salud reproductiva.

El feminismo ha sido una propuesta de investigación y política, pues tiene como dimensión de estudio y conocimiento desde la realidad social de las mujeres, lo que implica la incorporación de estas a la historia y la ciencia como objetos de estudio. El feminismo hizo visible el hecho de que las mujeres no han sido tomadas en cuenta en diferentes ámbitos como son espacios de salud, educativo, empleo y político.

De acuerdo con Margarita Mantilla (2019), "el feminismo no es un grupo radical que busca dividir o fomentar el odio hacía el género masculino, sino que es un movimiento político y social que supone la toma de conciencia de las mujeres como grupo, en contra de la opresión, la violencia sexual, subordinación y explotación, que busca condiciones de igualdad de derechos y oportunidades para las mujeres en relación con los hombres, así como condiciones sociales justas para ambos sectores".

Dicho movimiento reunió las inconformidades que cientos y miles de mujeres sentían, llevando a la toma de conciencia para visibilizar a este sector social como un grupo de opresión y explotación, producto de un sistema patriarcal. Las mujeres refutaban la poca o nula participación que tenían en la vida educativa, económica y social a la vez que estas exigían un cambio en su status, además de una igualdad de oportunidades con respecto a los hombres, en

todos los ámbitos de la vida, desde lo político, educativo, laboral, profesional, como en lo privado, lo familiar y lo sexual (Alberdi, 1999).

Si bien existen características diferenciadas entre mujeres y hombres lo cierto es que como seres humanos ambos tienen los mismos derechos que van desde el derecho a la expresión libre, estudiar, así como a laborar y ejercer derechos dentro de este, derecho a la cultura y a otros aspectos sociales.

Hay que destacar que la relación entre los movimientos feministas y las universidades fue muy estrecha pues buena parte de las feministas fueron profesoras universitarias, incorporando así a las mujeres a la ciencia y al conocimiento, además de crear conciencia en el alumnado, sobre el papel de las mujeres en la sociedad, así como de señalar las diversas formas en que la mujer sufre violencia y abuso, también el movimiento feminista ha ayudado a aumentar la presencia de las mujeres en ámbitos de poder y responsabilidad económica y política (Alberdi, 1999).

Hoy en día, el mundo sigue siendo dominado por los hombres. La teoría feminista ve el mundo desde una perspectiva de las mujeres y además hace una fuerte crítica al patriarcado ya que este último conlleva a una organización social, cuya autoridad está reservada para el hombre. Presuntamente la mujer en este sistema patriarcal, no asume liderazgo en la vida pública, ni ningún tipo de privilegio social, existiendo así un desequilibrio de poder entre mujeres y hombres.

Cabe señalar que en México el término feminismo empezó a utilizarse en el siglo XIX, y para fines del siglo XX, el término se había vuelto común en varios medios considerados cultos de la capital (Cano, 1997). En ese entonces, la igualdad de derechos de las mujeres pasaba a ocupar un lugar secundario y su participación en espacios públicos se veía como un deseo que quizá fuera posible solo en el largo plazo. Fue a través de varias revistas femeninas, donde se promulgaba la emancipación de las mujeres tratando así de ampliar de alguna y de otra forma los horizontes culturales de las mujeres.

Entre las escritoras más destacadas se encuentra Laureana Wright González, considerada en ese entonces la más brillante y radical defensora de la emancipación de las mujeres, quien conceptualizó la relación entre los sexos, como un vínculo arraigado en el pensamiento (Cano, 1997).

Para dicha escritora, lo indispensable era que las mujeres tuvieran como prioridad su educación y fortalecimiento de la moral ya que era una vía para alcanzar la autonomía personal y salir de la vida doméstica, además sostenía que ser madre no era el único horizonte humano posible para el sexo femenino (Cano, 1997) pues la educación es un medio que permite que las mujeres alcancen la igualdad de oportunidades, beneficiando a la sociedad, contribuyendo a la economía, a la salud y educación de familias enteras.

De esta manera, el feminismo ha logrado colocar el tema de la igualdad entre hombres y mujeres en la agenda política tanto en los Estados Unidos, como en la mayoría de países europeos desde mediados de los años setenta, y también recientemente en México ha cobrado cada vez mayor fuerza este movimiento (Alberdi, 1999).

A la par, la sociología del género estudia las relaciones entre mujeres y hombres y tratar de explicar el significado de los comportamientos y las interacciones sociales, como son estas relaciones, cómo se manifiestan y a qué sujetos implican (Alberdi, 1999). Mediante estudios de este tipo se ha revelado que la participación femenina durante la Revolución Mexicana se dio al calor de la lucha armada, siendo las mujeres quienes colaboraban en múltiples formas siendo éstas transportadoras de armas, correos y enfermeras (Ramos, 1994).

Dicha participación trajo consigo mejoras en las condiciones de vida de las mujeres y en el ordenamiento legal de la relación entre los sexos. Asimismo, se llevó a cabo en México el primer congreso Feminista del 13 al 16 de enero de 1916, donde los asistentes fueron en su mayoría mujeres de clase media, y donde discutieron sobre la importancia de la educación laica, instrucción sexual.

Incluso el feminismo coincide que existe un déficit social, ya que la construcción simbólica y socio-cultural impide la presencia de las mujeres en espacios de toma de decisiones como el mercado laboral y que además, esto no significa que estén representando sus intereses y necesidades, es decir, el hecho de que haya más mujeres en ciertos espacios no necesariamente configuran la denominada representación sustantiva (Zaikovski, 2013).

Por tanto, organismos nacionales e internacionales implementan medidas positivas para disminuir la desigualdad entre mujeres y hombres en el ámbito educativo y laboral toda vez que el género sigue siendo una condicionante para la participación de las mujeres.

Si bien existen avances y cambios importantes gracias a los estudios de género y movimientos feministas que ha luchado para lograr la igualdad entre hombres y mujeres, siendo uno de los logros más representativos el acceso a la educación y su participación laboral, de fondo se requieren cambios estructurales que permitan una real y efectiva paridad de género, sin desigualdad laboral/educativa, violencia o discriminación.

Se requiere de una real representación sustantiva, que conlleve al incremento de las mujeres en instancias o espacios públicos y laborales de toma de decisión que permitan cambiar las dinámicas educativas y laborales, reduciendo las brechas de género y adoptando legislación favorable para las mujeres.

Por tanto, los estudios de género se encuentran ante el reto de configurar un nuevo sistema social alejado de la construcción cultural que estableció el sistema social y el patriarcado, y su forma de entender el funcionamiento del mundo desde la visión del hombre, para alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres en las sociedades contemporáneas.

3.3 DESIGUALDAD POR GÉNERO Y MOVILIDAD SOCIAL DE LAS MUJERES

La desigualdad social engloba diversas inequidades y el género es una de ellas, inequidades que se encuentran presentes tanto en países no desarrollados como en países con alto desarrollo, donde el bienestar y crecimiento económico no es igualitario para todos los integrantes de la sociedad. Por tanto, la población que se encuentra en situación desfavorable, como en el caso de las mujeres, tendrán nula o poca participación en el acceso a la educación, mercados de trabajo, así como a bienes culturales o servicios sanitarios.

Algunos autores refieren que para abordar las implicaciones de las inequidades de género hay que retomar la teoría de la estratificación social, que es la principal perspectiva desde la cual la Sociología ha estudiado la desigualdad social. Este concepto de estratificación social puede definirse como las divisiones que sitúan a los individuos en diferentes posiciones que facilitan o dificultan el acceso a recursos socialmente valorados, como son los bienes y servicios, que a su vez determinan las oportunidades vitales de las personas (Requena, Salazar y Radl, 2013). Así, las divisiones entre diferentes clases sociales conducen a la estratificación social, que se encuentra institucionalizada o socialmente reconocida y aceptada.

La estratificación social implica así la segregación entre ocupaciones femeninas y masculinas, considerando que la ocupación del jefe dentro de los hogares estratifica a las familias, ignorando la presencia de las mujeres en los mercados de trabajo (Oliveira, 2007). En el sector de ocupación de la población se conocer la forma en que se insertan los hombres y las mujeres en el mercado de trabajo, y como se verá, no es de una forma equitativa.

De acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE, 2004), en México las actividades agropecuarias y de la construcción son áreas de trabajo principalmente ocupadas por hombres; por ejemplo, mientras que el 17.8% de los hombres se desempeñan en el sector agropecuario, la población femenina lo hace el 3.6 por ciento. Una situación similar se observa en la construcción, ya que el 12.4% de los hombres labora en ese sector, mientras que únicamente 0.8% de las mujeres está empleada en esta industria

De acuerdo con la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2019), la desigualdad de género en América Latina es el resultado de diversos determinantes que se asientan en la heterogeneidad estructural de sus sistemas productivos y en la cultura del privilegio en la que ni el acceso a bienes, ni el ejercicio pleno de los derechos es igual para todas las personas (Barcena, 2019).

Lo más alarmante es que al estar inmersos en la cotidianeidad, donde de manera automática se realizan diferentes actividades de índole personal, escolar o laboral y estando presentes prácticas desiguales, estas se ven como algo natural. Además, de que las instituciones se suman a reforzar estas desigualdades, pues estas la reproducen, persistiendo así las discrepancias.

Algunas personas se verán beneficiados de prácticas en la conocida cultura del privilegio, donde ciertos sectores se verán favorecidos, particularmente aquellas personas que tengan poder económico o político y que además se niegan a renunciar a dichos privilegios, donde gozan de acceso a bienes y a oportunidades.

En la perspectiva del desarrollo con igualdad de género, la cultura del privilegio es clave ya que permite ver la relación entre el lugar que se ocupa dentro de una escala social, así como el mayor o menor acceso a la salud, educación empleo o lugar donde se vive (Bielschowsky y Torres, 2018).

Desde el seno de las familias las desigualdades de género se manifiestan en diversos aspectos: en la división intrafamiliar del trabajo, en los mecanismos de control de la libertad de movimiento de las mujeres y en el ejercicio de la violencia en contra de ellas (García y Oliveira, 1994, 2006; Casique, 2001).

Resulta innegable que el progreso en diferentes esferas sociales tiene repercusiones sobre la vida de las personas, como por ejemplo el acceso a la educación para hombres y mujeres, que tiene consecuencias directas como lo es la posibilidad de acceder a un empleo y en el mejor de los casos a un trabajo bien remunerado.

Por otra parte, las mujeres que se localizan en zonas rurales y marginadas del país se han visto limitadas en el acceso a la educación, observándose una mayor acentuación de la población femenina en el nivel medio, no obstante, se insertan cada vez más en el sistema educativo (INEGI, 2019).

Por tanto, los factores más importantes que determinan la desigualdad son el género, la cuna o la familia donde se nace, edad, color de piel, pertenencia a un grupo étnico, así como ubicación geográfica o regional.

3.4 EL ROL HISTÓRICO DE LA MUJER EN LAS ECONOMÍAS CAPITALISTAS

De acuerdo con el pensamiento marxista, la desigualdad social –que lleva implícita la desigualdad de género– surgió con el capitalismo, ya que este sistema económico impulsó la idea de la acumulación del capital, de competencia entre trabajadores y empresas en el mercado laboral, ubicando a las personas en diferentes clases sociales según su capital económico y su capacidad de consumo.

Marx (1976), sostiene que el capitalismo es un sistema de producción injusto, en el que las clases proletarias son explotadas por la burguesía como mano de obra. Las personas que se encuentran en posiciones de ventaja hacen uso de recursos de capital humano y naturales, obteniendo así la mayor utilidad posible, sin interesarles el bienestar de los trabajadores o del medio ambiente.

Asimismo, el sistema económico capitalista ha tenido como aliado al patriarcado, reproduciendo el rol histórico de las mujeres, vinculada a la reproducción de la fuerza de trabajo,

es decir, el sustento alimenticio que proporcionan las mujeres dentro de las familias obreras, permitiendo de esta forma un ahorro para las empresas por este trabajo que no es remunerado.

El trabajo doméstico o de la reproducción es "una función esencial en la producción de plusvalía" (Dalla Costa, 1975, p. 39), para la generación y reproducción continua de un ejército de reserva de trabajadores, y constituye parte de "la ley general, absoluta, de la acumulación capitalista" (Ibid., 37). Por tanto, el trabajo doméstico es una forma de contribuir a la acumulación de capital, pues el capital "extrae plusvalía del trabajo femenino, siendo el salario la forma de explotación directa del trabajador por parte del capital y el medio para la explotación de las trabajadoras no asalariadas.

En ese contexto, Brunet y, Santamaría (2016), señalan que los fenómenos políticos globales y dominantes, como es la expansión del neoliberalismo, que implica tanto su ideología como su política y forma de organización de la sociedad, se caracteriza por la opresión genérica de las mujeres y el dominio de los hombres, por lo que se puede definir como patriarcado.

De acuerdo con Caballero (2018), "La sociedad capitalista asigna roles de género para garantizar la reproducción de la fuerza de trabajo. Una de las fuentes más notorias de opresión hacia la mujer radica en el papel de la familia como reproductora de la fuerza de trabajo para el capitalismo y en el papel desigual de la mujer en ese proceso" (s.p).

De ahí surge el concepto de plusvalía, definida por Marx (1976) como "el valor no pagado del trabajo del obrero que crea un plus producto del cual se hace propietario el empresario, originando así la esencia de la explotación o acumulación capitalista". Es decir, a las y los trabajadores y particularmente en el caso de las mujeres se les paga menos de lo que realmente producen, la diferencia entre lo que produce y su salario es lo que se le conoce como plusvalía, siendo así una ganancia extra para el patrón.

Para la economía feminista de corte marxista las desigualdades de género derivan principalmente del capitalismo, al ser las mujeres asalariadas particularmente útiles como 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 no las necesite (Brunet& Santamaría, 2016).

En México se adoptó el sistema político-económico del capitalismo desde la década de los ochentas, el cual, si bien se ha transformado, no ha cambiado en su esencia, sino que, por el

contrario, se ha intensificado aumentando la desigualdad en el país y conformando lo que hoy se conoce como neoliberalismo.

3.5 MOVILIDAD SOCIAL DE LAS MUJERES EN EL CONTEXTO PATRIARCAL-NEOLIBERAL

En ese entorno neoliberal, la desigualdad social y de género se ha profundizado, aumentando la distancia que existe entre una clase social y otra, entre una posición y otra, lo que hace que sea cada vez más complicado el poder ascender de un estrato social a otro; es decir, la desigualdad de género, así como la desigualdad social conducen a que haya poca movilidad social, misma que se puede entender como las posibilidades de una persona de cambiar sus condiciones socio-económicas, ya sea de forma ascendente o descendente.

Brunet y Santamaría (2016), refieren que para superar estas desigualdades de género es necesario transformar no sólo el régimen económico, sino incidir en la división sexual del trabajo en el hogar-familia.

En México más de la mitad (74 por ciento) de las personas que nacen en hogares pobres, seguirán siendo pobres el resto de su vida, según el Centro de Estudios Espinoza Yglesias (CEEY, 2019). Se convierte verdadera la frase de “origen es destino”. Lo anterior, es derivado del modelo económico que permanece en México, el cual promueve la cultura de los privilegios y la exclusión social.

Es el control patriarcal de oportunidades de empleo y los bajos salarios que se les pagan a las mujeres, lo que las empuja hacia el matrimonio, hacia la esfera doméstica y hacia la dependencia de los hombres. Lo anterior es así y se perpetúa por la división sexual del trabajo en el mercado laboral y viceversa. Entonces, el trabajo de las mujeres se explica desde esa doble presencia productiva y reproductiva (Maruani, M. 2007). Por ello es importante analizar las alternativas que existan para que las personas puedan tener las mismas oportunidades, independientemente del género y de su región de origen.

Es necesario reflexionar en aquellas prácticas que reproducen la cultura del privilegio entre mujeres y hombres para modificar dicha situación y que permita generar oportunidades igualitarias y una mejor calidad de vida para todas las personas.

México es uno de los países con mayor desigualdad en el mundo, y por tanto, con menor movilidad social, de acuerdo con el más reciente informe del Centro de Estudios Espinosa Yglesias (CEEY, 2019). En dicho documento se plantea que las sociedades más igualitarias presentan una mayor movilidad social, lo que deriva en mayor justicia, cohesión social y eficiencia (Serrano y Tirche, 2010).

De acuerdo con el INEGI (2020), los hogares donde la persona reconocida como líder es una mujer tienen un ingreso por trabajo menor 60.6 por ciento que los hogares en los que la persona de referencia es un hombre 69.6 por ciento. Cabe destacar que la igualdad de género implica que las mujeres deben recibir la misma remuneración en comparación a los hombres por un trabajo igual o similar.

La desigualdad de género se puede reducir si a cada uno de las y los miembros de las sociedades le brindan las condiciones básicas de bienestar como el acceso a la salud, a la educación de calidad, e igualdad de oportunidades dentro del mercado laboral.

Para promover la movilidad social y una mayor igualdad entre mujeres y hombres, existen varios criterios, como el de justicia que propone Serrano y Tirche (2010), el cual promueve las reglas bajo las cuales los individuos alcancen los beneficios que realmente merecen y que el mercado laboral les pague de acuerdo con su nivel de productividad.

El criterio de eficiencia busca asegurar que no haya desperdicio en la asignación de los recursos humanos y que todos los individuos tengan acceso a las mismas oportunidades y que les permitan potenciar sus habilidades, y así, se asegure un uso óptimo del talento disponible.

Por su parte, el criterio sobre integración social o cohesión social parte del supuesto de que el tejido social se resquebraja menos bajo un esquema donde todos los individuos tienen posibilidades de intercambiar posiciones en la escala socioeconómica y que la ciudadanía no perciba que existen barreras establecidas a la movilidad para proteger el estatus quo de ciertos estratos.

De acuerdo con Erikson y Goldthorpe, (2008), la movilidad social se mide en términos absolutos y relativos, la primera de estas se refiere a las transformaciones de la estructura de clases, resultado de factores exógenos como los avances tecnológicos, cambios económicos y demográficos; la segunda de estas se refiere a cuando la posición en la escala socioeconómica de un individuo es distinta a la de su hogar de origen.

En términos relativos, la mujer se ve afectada y muy particularmente aquellas que se encuentran en estratos desfavorecidos teniendo menos oportunidades de ascenso social en relación a los hombres, mientras que las mujeres que se encuentren en estratos sociales más altos, tendrán más probabilidades de descender en relación a los hombres. Si bien existen variaciones en la educación y empleo, la tendencia del descenso se mantiene.

Esta desigualdad en educación se entrelaza con otros factores que afectan la movilidad ocupacional de las mujeres, así como la desigual participación en el mercado laboral, principalmente en los sectores donde prestan sus servicios. El porcentaje de mujeres en el mercado es de 43 por ciento mientras que de los hombres es del 82 por ciento, lo que evidencia que las mujeres tienen una extensa y mayor participación en el trabajo no remunerado (CEEY, 2019).

Además, de acuerdo a la ONU (2020), los salarios de las mujeres están por un 23 por ciento por debajo de los sueldos de los hombres, por lo que persiste la brecha salarial entre mujeres y hombres y no se cumple el principio de que a “trabajo igual debe corresponder salario igual”.

Por ejemplo, en el caso de que las mujeres tengan un ingreso real mayor al de su madre o padre de familia en un momento comparable en sus vidas, dicha persona ha tenido una movilidad intergeneracional absoluta ascendente; pero si este ingreso de esta misma persona es menor al de su padre o madre de familia de igual origen socioeconómico que inició su vida laboral en tiempos similares, entonces ha tenido una movilidad intrageneracional relativa descendente.

También se puede distinguir entre movilidad horizontal y movilidad vertical. La primera se refiere a cambios en la posición de un individuo al interior de un mismo estrato socioeconómico. La segunda se define como el paso, ascendente o descendente, de un individuo de un estrato a otro (Vélez, Campos, Fonseca, 2015).

De acuerdo con el CEEY (2019), un aspecto determinante en el que los roles tradicionales de género juegan un papel importante es el caso de las mujeres con padres en el sector agrícola, en donde ellas presentan una mayor movilidad ascendente que los hombres, ya que serán ellos quienes hereden las tierras de sus padres y ellas buscarán ocupaciones desligadas de la agricultura, pero de baja calificación; y cuando los padres tienen ocupaciones manuales, la movilidad ascendente de las mujeres es tres veces menor que la de los hombres.

Por ejemplo, la movilidad se puede presentar dentro de un mismo estrato socioeconómico. Cuando una persona cambia de trabajo pero sus percepciones o ingresos en su nuevo trabajo se

mantienen igual o al mismo nivel del trabajo anterior, se le llama movilidad horizontal. Mientras que una persona que pasa de una posición en la que sus ingresos o el trabajo que desempeña en estas nuevas circunstancias corresponden a un estrato distintivo al de origen, este tiene movilidad vertical, pudiendo ser movilidad de tipo ascendente o descendente.

Hay que distinguir que existen diversos tipos de movilidad, como la movilidad en educación, movilidad ocupacional, y la movilidad económica o de ingresos. De acuerdo con Fields (2007), la movilidad del ingreso es el cambio en el ingreso de los individuos entre dos o más puntos a través del tiempo, siendo los ingresos laborales los obtenidos en el mercado de trabajo.

Muestra de ello podría ser que una persona en un trabajo asalariado ganaba tres mil pesos mensuales, y después cambió a otro centro laboral donde ganaba cinco mil pesos, y finalmente logró insertarse en uno donde ahora gana ocho mil al mes; ahí estaríamos hablando de movilidad del ingreso.

Mazumder (2005) establece que una de las razones que justifican el uso de dicha variable (ingreso), es que conceptualmente, la capacidad del ingreso laboral —habilidades, esfuerzo— no puede transferirse de padres a hijos como una herencia o un activo. Por consiguiente, Mazumder sugiere que la movilidad medida a través de los ingresos laborales refleja de mejor manera las oportunidades que tiene un individuo de acuerdo con sus méritos.

Junto con el modelo económico, en México se impulsó el esquema de la meritocracia, donde en teoría, los logros de cada persona dependen de su esfuerzo. Sin embargo, con la intensificación del neoliberalismo, esa idea ha perdido vigencia, toda vez que el destino de las personas depende más de factores que están fuera de su control que, de sus propios esfuerzos, como lo es el género.

Así, la meritocracia en México es solo aparente, porque para las personas que pertenecen a los hogares clasificados por debajo de la línea de pobreza, no importa cuán grande sea su esfuerzo, difícilmente ascenderán al siguiente estrato o clase social.

3.6 EL FACTOR EDUCATIVO PARA LA MOVILIDAD SOCIAL DE LAS MUJERES

Uno de los factores más relevantes en el proceso de movilidad socioeconómica, es la educación, ya que la generación de capital humano puede funcionar como un mecanismo de ascenso en la movilidad intergeneracional. Algunos estudios empíricos revelan que la movilidad educacional se ve reflejada en los resultados de los individuos; es decir, sí existe una mayor escolaridad en comparación con la de los padres, resulta determinante para el ascenso en el mercado laboral y por consecuencia mejora en las posiciones socioeconómicas. El análisis de la movilidad educacional se enfoca en la asociación entre el nivel educativo de padres e hijos; sin embargo, existen otros factores con potencial influencia: el ingreso, la riqueza de los padres, la estructura familiar y la ubicación de residencia (Torche,2010).

El más reciente informe del CEEY (2019), revela que después de la familia en la que se nace, el nivel educativo de los padres es el factor más determinante para la movilidad social de las personas. Si los padres son obreros y no asistieron a la escuela es muy probable que se repita cierto patrón en los hijos, pues difícilmente alguien viviendo en dichas circunstancias escalara a un nivel educativo más alto.

En los casos donde las mujeres acceden a una mayor movilidad en la educación tendrán mayor probabilidad de acceder a un empleo bien remunerado y a mejorar las condiciones de vida desde el ámbito personal hasta el familiar.

Como se observa, la educación cobra un papel fundamental en la movilidad social impactando en la igualdad de oportunidades en mujeres y hombres, ya que es mediante la educación que se puede aspirar a mejores condiciones de vida y es un requisito para acceder a trabajos calificados, y el supuesto es que entre mayor escolaridad o preparación tenga una persona, mejor candidato o candidata es para incorporarse en las partes más favorables del mercado laboral (Colegio de México, 2018).

Particularmente en el Estado de Hidalgo y de acuerdo al Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2017) la distribución porcentual de mujeres y hombres en la matrícula escolar en el nivel básico en el año 2016 y 2017 en Hidalgo es de 49.30 por ciento de mujeres y 50.70 de hombres, con una brecha de 1.40 por ciento a favor de los hombres.

Mientras que la participación de las mujeres y hombres en la matrícula escolar 2016 y 2017 del nivel medio en Hidalgo es de 50.40 por ciento de mujeres y de 49.60 por ciento de hombres, observándose una brecha a favor de las mujeres de 0.80 por ciento.

Por otra parte, la participación de mujeres y hombres en la matrícula escolar 2016 y 2017 del nivel superior en Hidalgo es de 51.0 por ciento de mujeres y 49.0 por ciento de hombres, la brecha de género es de 2.0 por ciento favorable para las mujeres.

Por tanto, si bien se observa que en el nivel básico la brecha de género en la educación básico es favorable para los hombres, y que en el nivel medio superior y superior es favorable para las mujeres, es importante considerar que el ingreso a la escuela constituye una trayectoria que puede verse truncada, particularmente para niñas, niños mujeres y hombres que habitan en lugares o sectores desfavorecidos, por lo que el reto de la igualdad de género implica que estas personas avancen en la educación y que les permita acceder a niveles superiores de enseñanza.

Si bien, aún se está lejos de lograr un nivel satisfactorio educativo de mujeres y hombres en todos los niveles educativos en los últimos años, particularmente en Hidalgo la brecha educativa que separaba a hombres y mujeres en todos los años se ve ligeramente disminuida.

De acuerdo con Camarena C., Rosa María. (2000), la expansión del sistema educativo en las últimas décadas, y la creciente valorización del papel de la educación escolarizada por parte de instituciones y organizaciones, no sólo como medio de movilidad social, sino como una herramienta indispensable que permite a las personas interactuar en las sociedades modernas, son elementos que han propiciado la incorporación de crecientes proporciones de mujeres y hombres a las escuelas, especialmente de estas últimas, quienes durante muchos años han tenido el acceso aún más limitado en comparación con los hombres.

Sin embargo, pese a que la educación básica es de carácter gratuito, permitiendo así igualar oportunidades, existen también otros factores, como la ubicación geográfica, pues las personas que se encuentran viviendo en espacios rurales tendrán poca o nula posibilidad de acceder a la educación básica y con mucha mayor razón a escuelas de nivel superior. Es ahí donde el factor del territorio o región cobra relevancia para el acceso o no a derechos como la educación.

La desigualdad de género en contra las mujeres se convierte en un factor de deserción en el sistema educativo y si a ese factor le sumamos la cuestión geográfica relacionada a los espacios rurales, se enfrentan las mujeres a una doble desigualdad. Dicha desigualdad además va

acompañada de factores socioeconómicos y culturales que perpetúan la idea de que instruir a las mujeres es una mala inversión.

Torche (2009) establece que la ubicación de las personas por clase o categoría ocupacional se determina por sus relaciones laborales y los recursos de mercado que controlan. Por otra parte, indica que el estatus socioeconómico (ocupacional) se ordena con base en dos características socioeconómicas por ocupación: el promedio de educación y el promedio de ingresos.

Es necesario diferenciar la riqueza de los ingresos, ya que la primera se refiere a los bienes materiales acumulados. Torche y Spilerman (2010) detallan que la riqueza constituye un medio para incrementar el consumo a largo plazo y protege a los hogares de eventos adversos. La riqueza familiar puede influir en el nivel de escolaridad que los hijos puedan alcanzar. Torche y Spilerman puntualizan que los padres pueden coadyuvar en el bienestar de sus hijos invirtiendo en su educación, o bien, por medio de la transferencia directa de recursos en forma de apoyo financiero y herencia.

Por último, existe también la movilidad social subjetiva (percibida), que muestra la percepción que una persona tiene de su situación actual respecto al hogar de sus padres. En estudios que se han realizado al respecto, como el del CEEY, se ha observado que el porcentaje de personas en los estratos económicos más bajos, no se perciben en ellos, sino por el contrario, se asumen en una clase social más alta.

En México la profunda desigualdad social y de género no permiten la movilidad social ya que cada vez son más grandes las distancias entre una clase social y otra, entre una posición y otra dentro de los mismos estratos sociales, lo que ha sido propiciado por el modelo político-económico del neoliberalismo, el cual promueve la cultura de los privilegios y del esfuerzo por cuenta propia, sin que este se vea recompensado para los más desfavorecidos.

Vivimos en un país que requiere que las mujeres tengan las mismas oportunidades de insertarse en el mercado laboral, además de su inclusión financiera, es prioridad poner en marcha un sistema de cuidados como parte de la protección social. La acumulación de desventajas para las mujeres tiene diversas consecuencias que afectan directamente su desarrollo y movilidad social, por ello, buscar su solución es inaplazable (CEEY, 2019).

Además, se debe considerar que, si bien existe inclusión por parte de las mujeres a la educación y por ende al mercado laboral, se observa una significativa feminización de

ocupaciones. Dichos estereotipos ocupacionales contribuyen a la reproducción de desigualdades que se traducen en acceso o no a posiciones jerárquicas, mejores sueldos, trabajo informal y prestaciones (Matarazzo, s.f).

Por ello el Estado debe impulsar políticas públicas que propicien una mayor igualdad de oportunidades, que a su vez genere una mayor movilidad social. Solamente así, en un entorno de mayor justicia para todos, el esfuerzo de las personas se verá recompensado en su calidad de vida; solamente así se puede resarcir el resquebrajamiento del tejido social.

Una sociedad más justa, con oportunidades igualitarias para todos, no se traduce en un magro crecimiento económico como el discurso neoliberal ha sostenido. Por el contrario, la igualdad de oportunidades genera una mayor posibilidad de ascenso en la movilidad social, lo que implica también que más personas puedan superar la línea de pobreza y abonar al desarrollo económico del país.

3.7 DESIGUALDAD LABORAL, LA OTRA CARA DE LA VIOLENCIA HACIALAS MUJERES

El trabajo diario como actividad humana es un medio para subsistir, permitiendo así cubrir las necesidades básicas de salud, alimentación, educación y las relacionadas al manteamiento de un hogar, el trabajo está orientada a la producción de bienes y servicios para el mercado ocupando un lugar importante en la sociedad, no solo por ser indispensable para su desarrollo, sino porque constituye cada vez más un elemento sustantivo de pertenencia social.

Asimismo, la incorporación de la mujer al mercado laboral ha traído consigo independencia económica para las mujeres, así como mejoras en las condiciones de vida tanto a nivel personal como familiar. Además, ha generado cambios sociodemográficos como la disminución en los índices de natalidad, y cambios en la estructura familiar pues los roles de las familias han sido modificados, ya que hoy en día existen no solo jefes de familia, sino también jefas de familia.

Por otra parte, el acceso de las mujeres al mercado laboral también va acompañada de precariedad, la cual es más notoria hacía las mujeres, observándose en factores como el tipo de contratación, jornada laboral, ocupación y prestaciones. Este tipo factores genera segmentación en el mercado laboral la cual hace énfasis en las normas e instituciones sociales que rigen y

estructuran territorios diferentes dentro del conjunto del total de interrelaciones entre puestos y trabajadores (Pries, L. 2000).

Por tanto, la segmentación laboral puede convertirse en un referente de exclusión y discriminación, tanto en el ámbito laboral, como en el acceso a bienes y servicios y a la distribución del ingreso y de la riqueza (INEGI, 2019). Entre los factores sociales, la desigualdad es un fenómeno en el que un individuo o grupo es tratado de forma desfavorable, a causa de prejuicios, generalmente por pertenecer a una categoría social distinta. Entre los principales tipos de desigualdad se encuentran la diferenciación según el género, estrato social y la discriminación a las mujeres.

De acuerdo con Pries, L (2000), esta cita revela un argumento sociológico fundamental con respecto a la teoría del mercado de trabajo: tanto la estructura de los puestos de trabajo como la de la mano de obra no consisten en elementos unitarios y homogéneos, sino en "conglomerados" segmentados unos de otros.

Esto significa que en lo que a empleo se refiere, y de acuerdo con diversos estudios las mujeres tienen menos probabilidad de ser llamadas para someterse a una entrevista de trabajo que los hombres con sus mismas características. Los sesgos de género están presentes en los procesos de contratación, basándose así en estereotipos sobre la productividad.

En las últimas décadas, son numerosos los estudios y trabajos de investigación que evidencian la segmentación o desigualdad a la hora de valorar la capacidad de las mujeres para acceder a un determinado puesto de trabajo, generando infravaloración de las habilidades femeninas, que se concreta en que la medida de las habilidades femeninas se observa por un valor menor con relación a los hombres.

Por tal motivo este apartado tiene como propósito describir el enfoque de segmentación de los mercados laborales que a la vez postula la inexistencia de un mercado homogéneo de trabajo (Valdivia y Pedrero, 2010).

Dicho enfoque de segmentación involucra una concentración de las mujeres en un número reducido de ocupaciones, además de su inserción en segmentos de menor proyección socioeconómica, generando división sexual, concurriendo a una jerarquización y distribución de roles, donde se vincula a los hombres en espacios públicos y a las mujeres en espacios privados.

Por tal motivo, incluir temas de segmentación laboral dentro del mercado laboral, hace retomar nuevos enfoques como lo es la segregación por género, haciendo referencia a la inexistencia de un mercado laboral homogéneo del trabajo, permitiendo evidenciar la desigualdad laboral, entre mujeres y hombres (Pries, L. 2000).

La desigualdad se evidencia en las condiciones de vida diferenciadas de las personas en los diferentes contextos; sociales, culturales, políticos y económicos. Sin embargo, en el plano económico y con relación al mercado laboral, se observa segmentación en vertientes concernientes con el perfil demográfico, género, ocupación e ingresos entre mujeres y hombres.

De acuerdo con la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE, 2012), cuando el número de mujeres ocupadas aumenta las economías crecen, según estudios efectuados el incremento de la participación de las mujeres con educación en la fuerza de trabajo produce un crecimiento económico más rápido.

Particularmente en México al analizar los ingresos de las personas subordinadas o dependientes según nivel educativo, se observa una tendencia de disminución en las brechas conforme aumenta el nivel de escolaridad (INMUJERES, 2016).

Sin embargo, las mujeres ganan un menor salario que los hombres, pues factores relacionados con el género coadyuvan a esta desigualdad, de acuerdo con el Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO), las mujeres en México ganan 15% menos que los hombres en promedio, brecha que se acentúa para las mujeres que tienen menor preparación y condiciones laborales desfavorecedoras.

De acuerdo con Coria (2012), “Las mujeres representan el 50 por ciento de la población adulta del mundo y un tercio de la fuerza de trabajo oficial, pero realizan casi las dos terceras partes del total de horas de trabajo y reciben sólo una décima parte del ingreso mundial y poseen menos de una centésima parte de la propiedad inmobiliaria mundial” (p.82).

Cabe señalar que al analizar el ingreso mensual de la población ocupada de 15 años y más se observa que existen entidades federativas en las que las mujeres ganan menos, como son; Guerrero (\$2,741), Chiapas (\$2,936) y Oaxaca (\$3,053) (INMUJERES, 2016).

Con respecto a la teoría del mercado de trabajo, tanto la estructura de los puestos de trabajo como de la mano de obra no consisten en elementos unitarios y homogéneos, sino en conglomerados segmentados unos de otros (Pries, L. 2000).

Un primer campo es la investigación sobre la segregación por género del mercado de trabajo y de acuerdo con Pries, L. (2000), parte de preguntas muy sencillas: “¿por qué las mujeres, en el mismo trabajo y con la misma calificación, ganan en promedio menos que los hombres?; ¿por qué obviamente tienen más problemas para entrar a ciertas posiciones ocupacionales y de jerarquía?” (p.12).

Ante tales preguntas, Pries sugiere que la segregación en el mercado de trabajo por género debe ser analizada desde el comportamiento de mujeres y hombres en los diferentes segmentos y de acuerdo a las pautas de división de trabajo general en la sociedad (Pries, L. 2000).

De acuerdo con Hirata y Kergoat (1997), dentro del mercado de trabajo la situación no es homogénea según los sexos, sino todo lo contrario: las tasas de desocupación de las mujeres son mucho más elevadas que las de los hombres, sus sueldos y salarios promedio son inferiores a pesar de que esas diferencias no se encuentren justificadas por la falta de educación, de experiencia o de competencias profesionales. Según Hirata y Kergoat, este fenómeno no se podía explicar recurriendo sólo a la ciencia económica.

Las relaciones sociales de sexos y división sexual del trabajo son consideradas una dualidad indisociable componiendo un sistema estructural social que debe ser cuestionado, puesto que desde el comienzo las relaciones de sexo y las relaciones de clase, la opresión y la explotación se consideran indisociables y que afectan a las mujeres en el mundo del trabajo.

Regularmente, se observa en esta división del trabajo que las personas con las mismas características como la edad y estudios, no tienen la misma oportunidad de adquirir un trabajo remunerado o una vacante debido a las normas específicas que emplee dicha empresa, ya que algunos puestos a desempeñar son considerados como propios para mujeres o para hombres (Hirata y Kergoat, 1997).

Existe un orden jerárquico social determinado por la subordinación o dominación entre las personas, en el caso de las mujeres y por la estructura social desigual a causa del género ocupan una posición inferior con relación a los hombres.

Por su parte, el comportamiento de mujeres y hombres debe ser entendido en los diferentes segmentos del mercado de trabajo y con relación a las pautas de división de trabajo general en el nivel de la sociedad. ¿Quién se encarga del trabajo reproductivo y "privado"?

¿Quién y de qué manera se responsabiliza del trabajo remunerado y "socializado"? Esta división del trabajo, de las funciones y posiciones productivas y reproductivas, siempre he ineludiblemente incluye elementos de poder y de dominación (Pries, L. 2000).

Por ejemplo, en las instituciones o dependencias existe un imaginario respecto al trabajo de las mujeres, donde se considera que uno de sus compromisos más fuertes es cumplir con la función maternal, cuidado de los hijos (as), además de que se les mira como las únicas responsables para realizar actividades domésticas, dichas atribuciones tienen que ver con el género afectando negativamente su desempeño laboral.

La idea de que los costos laborales de las mujeres son más altos que los de los hombres, por ejemplo, tiene fuerte presencia en el supuesto empresarial, e incide significativamente en sus procesos de toma de decisión. Estos supuestos costos más elevados estarían relacionados básicamente a los mecanismos legales de protección a la maternidad, tales como los permisos pre y post natal, el horario especial para la lactancia, los permisos para el cuidado de hijos enfermos, la estabilidad para la mujer embarazada o en el período post parto, los servicios de cuidado infantil (Todaro, Rosalba, Godoy, Lorena, y Abramo, Laís, 2002).

Con relación al trabajo remunerado, se considera que el hombre por naturaleza es el proveedor, siendo que ese rol ha sido asignado socialmente, dicho imaginario sigue siendo muy arraigado en las sociedades actuales.

Tan natural resulta el dinero en manos de los varones que se produce una asociación simbólica por la cual el dinero queda adscrito a lo masculino. Llega incluso a ser considerado sinónimo de virilidad y masculinidad (Hirata, 2019). Esta creencia de que el dinero “es cosa de hombres” es avalada por nuestra cultura que refuerza la asociación con lo varonil de muchas maneras.

Por ende, las sociedades patriarcales se caracterizan por una asimetría de poder muy acentuada entre hombres y mujeres, toda vez que ellas se ubicarán en espacios privados, mientras que los hombres en lugares públicos y de acuerdo con Pries, L. (2000), las normas y prácticas de adquirir las competencias laborales, de tener acceso a un puesto de trabajo, de obtener cierta

posición ocupacional y un nivel determinado de remuneración, tienen una fuerte estructuración por género que, a su vez, está articulada con la división social y de trabajo.

De acuerdo con Hirata (2019), se asigna a los hombres el trabajo asalariado y cuando las mujeres se inscriben positivamente en este espacio, este hecho sigue considerándose excepcional, pues a ellas se les asigna la familia y la casa como lugar de reclusión y de opresión.

Dicho fenómeno ocurre en todas partes sin distinción alguna, ya que las mujeres se concentran en determinados segmentos del mercado laboral, debido a que mujeres y hombres se emplean en diferentes ocupaciones y en diferentes sectores.

Por tanto, la segregación de género se da de manera horizontal y vertical, en la primera de estas las mujeres no tendrán las mismas oportunidades de acceder a cualquier tipo de ocupación, por lo que los lugares a ocupar serán limitados, por cuestiones vinculadas a los estereotipos de género.

La segregación horizontal se observa en ocupaciones o puestos donde las mujeres están sobrerrepresentadas en sectores con salarios bajos, ya que las mujeres regularmente se encuentran en espacios domésticos o de cuidados, lo que se les considera sectores feminizados, por ejemplo, un jefe hombre regularmente opta por una mujer para un puesto de secretaria.

Tabla 1 Participación de la población ocupada de 15 años y más, por división de ocupaciones económicas y sexo, frontera norte de México, 2013 y 2017 (en porcentaje).

Sector de actividad económica			2013		2017	
			Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Trabajadores auxiliares en actividades administrativas		5.6	13.5	5.0	13.2	
Comerciantes empleados en ventas y agentes de ventas		10.6	18.3	9.5	17.1	
Trabajadores en actividades agrícolas, ganaderas, forestales, caza y pesca		6.3	1.4	6.2	1.5	
Trabajadores artesanales		13.3	5.3	13.5	4.5	

Sector de actividad económica	2013		2017	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Operadores de maquinaria industrial, ensambladores, choferes y conductores de transporte	16.4	10.3	19.9	13.3

FUENTE: Elaborado por Kuri, 2012 con base en datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2013 y 2017, segundo trimestre, INEGI.

En dicha tabla se observa la segregación horizontal, ya que en los sectores considerados como femeninos (actividades propias de las mujeres de acuerdo a su género), el porcentaje de mujeres es superior con relación a los hombres, observándose que durante el año 2013, 13.5 por ciento de mujeres y 5.6 por ciento de hombres se desempeñan como trabajadoras auxiliares en actividades administrativas, mientras que en el año 2017 en el mismo sector 5.0 por ciento son hombres y 13.2 por ciento mujeres.

Por otra parte, en espacios considerados como masculinos, las mujeres siguen siendo minoría ya que, en el caso del sector de trabajadores en actividades agrícolas, ganaderas forestales, caza y pesca, durante el año 2013 la participación de la mujer es de 1.4 por ciento y de los hombres de 6.3 por ciento, mientras que en el año 2017 la participación de las mujeres es de 1.5 por ciento, mientras que de los hombres de 6.2 por ciento.

En cuanto a la desigualdad salarial por género y un estudio realizado por Mendoza y García (2009), observaron que en México durante el año 2006 las mujeres perciben 12.4 por ciento menos de salario que los hombres con iguales características en términos de capital humano.

Al mismo tiempo, se estimó en el norte del país 7 por ciento menos de ingresos, para la región centro de 11.2 por ciento y en cuanto a la región sur de se presentó el nivel más alto de 18.3 por ciento, corroborando la situación de desigualdad de ingresos por género y por zona geográfica.

Por su parte, y de acuerdo al INEGI (2019) la participación de las mujeres en el trabajo asalariado es inferior a la de los hombres, de cada 100 personas que contribuyen a la producción

de bienes y servicios de manera asalariada en actividades no agropecuarias (industria, comercio y servicios), 42 son mujeres y 58 son hombres.

Las tasas de desocupación más altas se observan entre la población más joven (15 a 19 años), y principalmente en las áreas más urbanizadas, es más alta para las mujeres que para los hombres. De la misma manera, en el grupo de edad de 20 a 29 años, el desempleo femenino es más elevado que el masculino, tanto a nivel nacional, como en las áreas menos urbanizadas (INEGI, 2019).

Por su parte, la segregación vertical, genera que las mujeres se concentren en espacios con menor responsabilidad, donde es casi nula la posibilidad de ser líderes o jefas dentro de las organizaciones y en caso de abanderar algún puesto directivo dentro de la organización es en menor proporción, como se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 2 Participación de la población ocupada de 15 años y más, por división de ocupaciones económicas y sexo, frontera norte de México, 2013 y 2017 (en porcentaje)

Sector de actividad económica	2013		2017	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Funcionarios, directores y jefas	4.6	3.6	4.4	3.9

FUENTE: Elaborado por Kuri, 2012 con base en datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2013 y 2017, segundo trimestre, INEGI.

Si bien en la tabla anterior se refleja el acceso de las mujeres a ocupar algún puesto directivo, se sigue observando un porcentaje superior en los hombres con relación a las mujeres de 4.6 por ciento contra 3.6 por ciento para el año 2013 y para el año 2017 de 4.4 por ciento en hombres y mujeres de 3.9 por ciento.

De acuerdo con el INEGI (2019), el ingreso promedio más alto se encuentra entre los hombres del grupo de funcionarios y directivos, con 111.7 pesos por hora trabajada, la diferencia con las mujeres de este mismo grupo es de 27.9 pesos.

Con lo anterior se determina que los hombres son los que acceden en mayor medida a los puestos más altos en las organizaciones, y por consecuencia, en el caso de las mujeres la

posibilidad de promoción es casi nula. Toda esta situación va acompañada de precarias condiciones laborales como se mostró anteriormente, donde las mujeres reciben salarios más bajos con relación a los hombres habiendo desempeñado la misma actividad.

Otro punto importante es sobre la conciliación de la vida familiar con la laboral donde para las mujeres ejercer la maternidad deberá ser algo que se analice o deba ser evitado para así conseguir o conservar un puesto de trabajo, contrario a los hombres, ya que para ejercer su paternidad no les representa un problema laboral.

Lo anterior se refleja en las cifras de la ENOE al primer trimestre de 2019, donde el 77.7% de las mujeres trabajadoras subordinadas y remuneradas no disponen de guardería o cuidados maternos y únicamente el 22.3% tienen acceso a estos servicios. Solo el 6.1% de las trabajadoras subordinadas y remuneradas son mujeres sin hijos que sí cuentan con dichas prestaciones laborales, porcentaje que es de 11.3% cuando se trata de mujeres en esta condición laboral que tienen de una a dos hijas(os) y de 4.7% para las que tienen de 3 a 5 hijas(os). En contrapartida, tres de cada 10 trabajadoras tienen de una a dos hijas(os) y carecen de acceso a guardería o cuidados maternos.

Lo anterior está relacionado con la calidad y tipo de trabajo al que acceden las mujeres. De acuerdo con la ENOE (2019), al segundo trimestre de 2019, 55.1% de las mujeres económicamente activas de 15 y más años de edad no tienen acceso a trabajos formales. Los porcentajes más altos se observan en los grupos de 15 a 19 años de edad (76.5%) y de 60 y más años (72.3%).

Desde que las mujeres intentan acceder al mercado de trabajo, se encuentran con la desigualdad de género. Regularmente las mujeres al participar en una entrevista de trabajo se enfrentan a preguntas que tienen que ver con su estado civil, número de hijos (as), y en su caso prueba de gravidez, ya que los patrones o empresas prefieren contratar personas sin esos compromisos con la finalidad de explotar de mayor forma a sus trabajadores. Además, habitualmente dichos compromisos están vinculados a tareas femeninas según la división sexual del trabajo, lo que desencadena una desigualdad laboral para las mujeres al incorporarse al mercado laboral aun estando calificadas para dichas actividades.

En suma y de acuerdo con Coria (1996), la mujer se enfrenta a múltiples formas de desigualdad y de violencia, como es la económica y que está directamente relacionada con el

trabajo. De acuerdo con estudios empíricos y estadísticos la desigualdad laboral en el empleo remunerado ha sido normalizada por los hombres mediante el lenguaje y discurso varonil sin que este altere el supuesto orden natural de las cosas, y que ha dado origen a la segmentación del mercado laboral por género.

De acuerdo con esta autora, el hablar de violencia y desigualdad hacía la mujer por medio del dinero es desenmascarar que el sometimiento es el mejor método para ejecutar autoridad, por tanto, deberá cuestionarse a través de la teoría sociológica del género que no corresponde a la naturaleza femenina el ocupar un lugar de subordinación y los hombres los sitios de privilegio.

La violencia económica que se ejerce desde la esfera laboral hacia la mujer se ve materializada al limitar sus recursos económicos, es decir, salarios bajos e inferiores a los de los hombres, puestos de trabajo subordinados y pocas o nulas prestaciones de ley.

Bajo ese esquema, en la sociedad patriarcal no se ha considerado el trabajo productivo y reproductivo que hacen las mujeres. Es decir, el sector femenino tiene la tarea asignada de la reproducción, lo que conlleva labores domésticas y de cuidados, pero a ello se suma el rol que han asumido muchas mujeres en el mercado laboral, teniendo ahora una doble función social.

Por tal motivo, estudiar la división sexual del trabajo es algo necesario, pues los trabajos que ocupan las mujeres continúan estando relacionados con actividades feminizadas que tienen que ver con cuidados, trabajo relacionado al rol reproductivo.

Algunas mujeres se encuentran y se ven en la necesidad de abandonar su empleo pues son incapaces de imaginar otro modelo que no sea el cuidado de los hijos (Kergoat, 1997), además de la dificultad que representa cumplir con dos roles en la sociedad: el de madre/pareja y el de trabajadora asalariada.

Sin duda los mensajes de los medios de comunicación influyen para mantener este orden social. La división sexual, relacionada con el rol reproductivo está mediatizada por las mujeres, impidiéndole libertad en el ejercicio de sus actividades laborales.

Por su parte, el enfoque de los mercados de trabajo locales permite explicar diferencias en niveles salariales, tasas de ocupación y empleo, abundancia y escasez de ciertos tipos de mano de obra, en diferentes regiones de un país, haciendo énfasis en el arraigo y los lazos familiares y sociales de los trabajadores (Cota y Navarro, 2015).

En efecto, numerosos estudios de caso muestran una extrema variabilidad en la organización del trabajo, la gestión de la mano de obra y las formas de empleos según los sexos. Sin embargo, sigue planteando problemas una constatación permanente: la persistencia, a pesar de esta diversidad, de la división sexual del trabajo, en países muy contrastantes por su desarrollo económico, tecnológico e institucional.

La presentación de las rupturas y de las permanencias de la división sexual del trabajo en la historia conduciría, si completara por sí sola un análisis sociológico, a una visión etnocéntrica de las relaciones sociales de sexos.

Finalmente, si bien la incorporación de las mujeres al mercado laboral trae consigo ventajas a nivel individual y familiar, también es cierto que existe segregación hacia las mujeres en los empleos, uno de estos se evidencia al analizar los ingresos de las personas subordinadas o dependientes, cabe resaltar que, según el nivel educativo, se observa una tendencia de disminución en las brechas conforme aumenta el nivel de escolaridad.

Realmente es necesario negar muchos aspectos de la realidad para seguir afirmando que no existe la violencia económica sobre las mujeres. Porque aunque las mujeres, como lo muestran dichas estadísticas, cubran las dos terceras partes de las horas totales de trabajo, son quienes reciben una menor remuneración.

3.8 LA EDUCACIÓN SUPERIOR COMO VÍNCULO PARA EL ACCESO A EMPLEOS REMUNERADOS.

Existen en los últimos años diversos factores que han contribuido a los cambios sociales en México, fenómenos como la transición demográfica donde constan tasas bajas de natalidad y mortalidad, dicha situación va acompañado de un incremento de personas en el acceso a esferas sociales como la educación, salud y empleo.

Dichos elementos, han contribuido a evidenciar y en el mejor de los esfuerzos a reducir las desigualdades de género en México, desigualdades múltiples que están interiormente arraigadas y son de naturaleza sistemática (Aguilar y Gutiérrez, 2017).

En ese contexto, analizar el impacto de la educación superior en el mercado laboral como factor determinante para disminuir la desigualdad de género, cobra relevancia. De acuerdo con la UNESCO (2015), en México no existe disparidad en materia de equidad de género en educación

primaria, aumentando del 68 por ciento a 86 por ciento la tasa bruta de escolaridad en educación secundaria y media superior durante el periodo 1999-2012, lo cual contribuye a abatir la desigualdad de género.

Mientras que para el año 2018 a nivel nacional y de acuerdo con la Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica (ENADID), 84.9 por ciento de las niñas y 84.1 por ciento de los niños que oscilan entre edades de 3 y 17 años asisten a la escuela, sobresaliendo además los estados de Hidalgo, Tabasco, Yucatán y Guerrero con mayores porcentajes de asistencia escolar.

Con relación a la educación superior y de acuerdo al (INEGI, 2019), se muestra que las tasas brutas de matriculación de mujeres y hombres inscritos en el sistema educativo en el nivel superior para los ciclos escolares 2016/2017 es superior en los hombres con 29.1 por ciento y las mujeres con 28.4 por ciento, mientras que para el ciclo escolar 2017/2018 en el nivel superior es de 29.2 por ciento para los hombres y de 29.6 por ciento para las mujeres, observándose una diferencia de 0.4 puntos porcentuales a favor de las mujeres.

De acuerdo con González (1993), desde el punto de vista social, el nivel de instrucción y de cualificación se convierte en instrumentos de selección para el acceso al empleo y a la promoción dentro de una profesión.

La educación juega un papel trascendental en nuestra sociedad, además de romper con ciertos prejuicios sociales, es determinante para el reconocimiento de los derechos educativos y laborales, pues resulta indiscutible que el acceso a la escuela generó un lazo determinante para que mujeres y hombres accedan a empleos y por consecuencia a mejores condiciones de vida.

La igualdad de oportunidades de acceso a la educación facilita el ejercicio efectivo del derecho del trabajo. Podemos decir que aquellos pueblos que soportan un mayor nivel de injusticia social se suelen caracterizar por las carencias educativas de gran parte de los ciudadanos y, en consecuencia, por un alto índice de desempleo (González, 1993).

La educación es un factor de progreso y fuente de oportunidades para el bienestar individual y colectivo, tiene repercusiones en la calidad de vida, en la igualdad social, en las normas y prácticas de la convivencia humana y en los estándares de bienestar material de las naciones; influye en el desarrollo social, así como en la capacidad y creatividad de las personas y las comunidades (INEGI, 2019).

La educación aporta a las mujeres beneficios internos y externos, pues además de generar ingresos adicionales por el aumento de su participación en el mercado de trabajo debido a su educación, también esta influye de manera positiva en variables como la salud (reproductiva) y disminución de la mortalidad de las niñas y los niños (Pederzini, 2015).

Ya que la educación amplía el análisis y capacidades de las madres para cuidar de sus hijos (as) o adultos mayores, pues de esta manera permite cuestionarse las concepciones tradicionales sobre dichas enfermedades (Caldwell, 1978).

La educación es esencial para que las mujeres logren alcanzar la igualdad de género, convirtiéndose en agentes de cambio, contribuyendo a las economías, la salud y educación social y de las familias.

Además, las mujeres que son madres y que están instruidas en educación, cambian hábitos y conductas que tienen que ver con el cuidado y mejora de la salud, pues están mejor informadas, al mismo tiempo ubican los servicios de salud. Al perfeccionar su estatus socioeconómico dentro de sus hogares, genera que la educación también mejoré sus niveles nutricionales (Pederzini, 2015).

La educación, seguida de la participación económica es de las variables que más se ha relacionado con la fecundidad. El crecimiento de la capacidad de ingresos de las mujeres, provoca el aumento en el nivel educativo, aumenta el costo de los hijos y, por lo tanto, reduce la demanda derivada de los mismos (Pederzini, 2015).

La existencia de la relación entre educación y fecundidad ha sido ampliamente reconocida y constatada a través de diversos estudios demográficos en países en desarrollo (United Nations, 1983, 1987 y 1995; Rodríguez y Cleland, 1988; Weinberger et al., 1989; Castro y Juárez, 1995). Estudios empíricos han mostrado la existencia de una relación inversa entre estas dos variables; es decir, las mujeres que tienen mayor nivel educativo tienen un menor número de hijos que aquéllas sin educación.

Por su parte, García y Oliveira (1997), señalan que las mujeres educadas tienen en general un mayor grado de libertad y poder de decisión sobre sus vidas, señalando que la actividad extradoméstica de mujeres con mayor escolaridad responde a que la educación genera un cambio en valores y actitudes contribuyendo así a romper las barreras tradicionales (p. 100).

Se observa que las mujeres con educación generan mayor autonomía a nivel individual y familiar, buscando un bienestar físico, económico y hasta moral, además de estar ejerciendo un derecho humano fundamental y la posibilidad de ejercer sus habilidades, destrezas y potencial en las diversas esferas sociales.

La educación y la formación se han convertido, por tanto, en factores estratégicos para promover el crecimiento económico y el bienestar social de cualquier país (González, 1993).

En general, las mujeres con mayores niveles educativos tienen mayor tendencia a participar en el mercado de trabajo, mientras que en el caso de los hombres el nivel educativo no afecta de la misma manera la participación laboral (Wainerman, 1980).

De acuerdo con Pederzini (2015), un mayor nivel educativo aumenta la posición competitiva de la mujer en el mercado de trabajo e incrementa la información acerca de las oportunidades de empleo y la probabilidad de obtener un empleo con mejor remuneración.

Con base en los resultados de la ENOE (2019), se muestra que en México las mujeres ocupadas en el mercado de trabajo cuentan con instrucción media superior y superior en mayor proporción que los hombres: 41.3 por ciento de ellas frente a 36.5% de ellos.

Si bien es cierto que existen ventajas inminentes sobre el acceso a la educación en las mujeres, también es cierto que al momento de incorporarse al mundo laboral se encuentren con situaciones desfavorables.

Por ejemplo, en relación con la jornada laboral, los datos muestran que dos de cada 10 hombres ocupados trabajan jornadas menores a las 40 horas semanales, lo que para las mujeres es de 4 por cada 10 (INEGI, 2019).

Además, existe una situación desfavorable entre las mujeres que no reciben pago por su trabajo y entre las empleadoras; ya que las primeras duplican al porcentaje de hombres sin ingresos por tal concepto, mientras que las segundas, alcanzan 2.4% del total del empleo femenino.

Con base en los resultados de la ENOE, se muestra que las mujeres ocupadas en el mercado de trabajo cuentan con instrucción media superior y superior en mayor proporción que los hombres: 41.3 por ciento de ellas frente a 36.5 por ciento de ellos.

La perspectiva de género a través del análisis a las concepciones dominantes en relación al trabajo, creó el concepto de trabajo extradoméstico, para explicar y representar las dos realidades que viven las mujeres, por una parte el trabajo remunerado y por la otra el trabajo no remunerado (Baca, 2005).

El trabajo doméstico resulta ser invisible, desvalorado y de poca importancia en la sociedad, siendo que este permite el funcionamiento del sistema familiar y social, pues son las mujeres quienes preparan alimentos, lavan, limpian la casa, cuidan a los niños, niñas, adultos mayores y enfermos.

Actualmente mantener el hogar, educar e instruir a los niños, se consideran actividades evidentemente productivas en estricto sentido económico, y hay familias que pagan a otras personas que les proporcionen estos servicios (Baca, 2005).

La importancia de revelar el valor del trabajo doméstico y de acuerdo con Baca (2005), es demostrar la contribución de las mujeres a la actividad económica y al desarrollo social, donde los conceptos de división sexual y doble jornada entre la producción y la reproducción se incorporan en una concepción de trabajo acorde a la situación que viven cientos y miles de mujeres en el mundo.

En suma, la educación permite a las mujeres y hombres con escolarización la oportunidad de adquirir formación en los diferentes ámbitos sociales a lo largo de su vida, ya que les permite desempeñar nuevas tareas, además de aplicar sus nuevos conocimientos. Garantizar la educación a mujeres y hombres por igual, influye en la vida social e inserción de la vida laboral.

CAPÍTULO 4. MARCO METODOLÓGICO

En este capítulo se describe el proceso metodológico utilizado en la presente investigación, la cual es de carácter mixto teniendo como base un enfoque analítico de género, ya que la institucionalización de los estudios de género dentro de la educación superior, contribuye a producir conocimiento que responda a los desafíos que representan las asimetrías en la distribución del poder material y simbólico entre mujeres y hombres (De Barbieri, 2004 p.180).

Por lo tanto, realizar investigación con enfoque de género, permite que se analicen prácticas sociales y culturales de mujeres y hombres, durante determinado espacio o tiempo, a través de un diagnóstico sobre las relaciones de género actuales.

Los estudios sociales de género contribuyen al reconocimiento de la realidad social, en los diferentes roles e identidades de género y su desigual valoración educativa, económica y social, así como facilitar cambios en las diferentes áreas sociales (López, 2007).

Esta investigación, en la primera fase, aplica una metodología cuantitativa que permite analizar desde la teoría de género la inserción al empleo de mujeres y hombres con nivel de escolaridad superior en Hidalgo, mediante un estudio comparativo entre los años 2015 y 2020, para conocer los avances o retrocesos en materia de equidad de género.

En la segunda fase, se utiliza una metodología cualitativa que permite conocer las percepciones y experiencias de las mujeres y hombres con educación superior en el empleo remunerado a través de la aplicación y recopilación de información de entrevistas semiestructuradas.

Por consiguiente, al utilizar una metodología mixta se realiza un análisis amplio del fenómeno estudiado, aumentando su interpretación y comprensión. En las ciencias sociales la reflexión del uso de la metodología mixta explica que por su parte la metodología cualitativa está fundamentada en la subjetividad de los individuos y en la individualidad de las situaciones, mientras que la metodología cuantitativa utiliza grandes bases de datos y relaciona estadísticas utilizando diferentes variables (Núñez, 2017).

4.1 METODOLOGÍA CUANTITATIVA

La ciencia es la que nos permite adquirir conocimientos y a su vez da la posibilidad de elegir el método más adecuado para conocer la realidad en cuanto a un fenómeno de estudio. La metodología cuantitativa es complementaria para los científicos sociales ya que les permite tener un estudio integral.

De acuerdo con Cadena-Iniguez, Pedro *et al.* (2017), dentro del análisis de los métodos cuantitativos, se encuentran características basadas en el positivismo como fuente epistemológica, que tiene como fin la precisión de los procedimientos para la medición, otra de sus características de este método, es la selección subjetiva e intersubjetiva de indicadores mediante conceptos y variables, de situaciones específicas, hechos o personas.

De acuerdo con Albert (2007); Latorre, Rincón y Arnal, (2003); y Mateo y Vidal, (2000), algunas de las características ventajas de esta perspectiva metodológica son:

- Visión objetiva, positivista, tangible y externa al investigador de la realidad educativa.
- Busca generalizar resultados a partir de muestras representativas.
- Se centra en fenómenos observables.
- Se basa en los principios de objetividad, evidencia empírica y cuantificación
- Su finalidad es conocer y explicar la realidad para controlarla y efectuar predicciones.
- Utilizan básicamente procedimientos hipotéticos-deductivos, es decir, la mayoría de los problemas de investigación no se fundamentan en la realidad educativa, sino que surgen de las teorías (contraste de teorías).
- Establece como criterios de calidad la validez (interna y externa), la fiabilidad y la objetividad.
- Los instrumentos, válidos y fiables, para la recogida de datos implican la codificación de los hechos (p. ej.: cuestionarios, escalas de medida, entrevistas estructuradas, etc.).
- El análisis de los datos es cuantitativo (deductivo y estadístico) y está orientado a la comprobación, contraste o falsación de hipótesis.

4.2 INSTRUMENTO, POBLACIÓN Y VARIABLES

Esta investigación basa su evidencia empírica a través de datos estadísticos sobre la inserción al empleo de mujeres y hombres con nivel de escolaridad superior en Hidalgo mediante un estudio comparativo entre los años 2015 y 2020, para conocer los avances o retrocesos en materia de equidad de género.

4.2.1 INSTRUMENTO

La fuente de datos utilizada es la muestra proporcionada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) correspondiente a la Encuesta Intercensal 2015 aplicada en el mes de marzo, y el Censo de Población y Vivienda del 2020 también aplicado en el mes de marzo.

La Encuesta Intercensal 2015 se aplicó con el fin de actualizar información sociodemográfica a la mitad del periodo comprendido entre el censo de 2020, retomando temas de los últimos censos y así la posibilidad de comparar información. El tamaño de la muestra fue de 6.1 millones de viviendas, lo que da la posibilidad de generar información a nivel nacional, entidad federativa y de los diferentes municipios.

El Censo de Población y Vivienda 2020 aplicado el año pasado contiene la información más reciente sobre la población a nivel nacional y de igual manera indaga las principales características demográficas, socioeconómicas y culturales del país.

Los censos permiten identificar a la población, y describir situaciones relacionadas a la educación, salud, empleo, entre otros tópicos. De acuerdo con el INEGI (2020), los Censos de Población y Vivienda permiten generar datos estadísticos de trascendencia para México, permitiendo cuantificar y analizar los fenómenos ocurridos en las últimas décadas y contribuyen al monitoreo del cumplimiento de los Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS) y lo relacionado a los Derechos Humanos.

El cuestionario de la Encuesta Intercensal 2015 se aplica a la población que radica habitualmente en el país, abarca características de las personas como edad y sexo, así como temáticas relacionadas con la vivienda, situación conyugal, servicios de salud, educación, características económicas, trabajo no remunerado, ingresos monetarios al hogar diferentes al trabajo, utiliza clasificadores como ocupación, actividad económica, escolaridad acumulada y la tabla de salarios mínimos generales.

En relación con el Censo de Población del año 2020, el cuestionario ampliado también contiene temáticas como las nombradas en la Encuesta Intercensal 2015, relacionadas a las características de las personas, edad, sexo, escolaridad, condición de actividad económica.

Por lo tanto, en ambos censos se aplicaron cuestionarios que integran un conjunto de preguntas organizadas que ofrecen la información necesaria para conocer la relación que existe entre la educación superior y el trabajo remunerado en el estado de Hidalgo, haciendo posible el estudio y análisis comparativo entre los años 2015 y 2020, siendo los datos más actuales proporcionados por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía. Esto permite generar datos estadísticos e indicadores que permiten conocer el avance o retroceso del fenómeno de estudio de esta investigación.

Los datos actuales, fiables y oportunos nos ayudan a comprender el mundo cambiante en que vivimos y a impulsar las transformaciones necesarias, sin dejar a nadie atrás (ONU, 2020).

4.2.2 MUESTRA

La presente investigación contempla a mujeres y hombres que al momento de la aplicación de la Encuesta Intercensal 2015 y el Censo de Población y Vivienda 2020, declararon haber concluido la educación superior y que se encuentran laborando actualmente, lo que permite realizar la comparación en los diferentes años entre mujeres y hombres relativo al tipo de ocupación, ingresos, horas trabajadas y prestaciones laborales.

Contemplando 6 años aprobados en la primaria, 3 años de nivel secundaria, 3 años de nivel medio superior y 5 de educación superior se tendrá una escolaridad acumulada de 17 años y contemplando que la edad de ingreso normativa a la educación básica es de 6 años, se considera que se estará egresando aproximadamente de la educación superior a la edad de 23 años. Por lo tanto, la edad establecida para esta investigación es de un rango de **23** a **65** años, por su parte la edad de 23 se considera la edad normativa de egreso de la educación superior y la edad de **65** años se considera la edad en las que mujeres y hombres aún se encuentran activamente laborando.

4.2.3 VARIABLES

Las variables aplicadas para abordar el fenómeno de la educación superior y el trabajo remunerado, son las siguientes:

- Sexo
- Edad
- Escolaridad
- Nombre de la carrera que estudió
- Condición de actividad (situación laboral)
- Nombre de la ocupación
- Posición en el trabajo
- Prestaciones laborales
- Ingresos por trabajo
- Horas trabajadas

4.3 MÉTODO COMPARATIVO

El método comparativo en los últimos años ha adquirido firmeza en los diferentes campos, y particularmente en las ciencias sociales ha venido afinando técnicas comparativas para el análisis histórico y para construir conocimiento, es así que cada vez más académicos e investigadores hacen uso de este método.

“El objetivo fundamental del método comparativo consiste en la generalización empírica y la verificación de hipótesis. Entre las ventajas que ofrece el método comparativo se cuentan el comprender cosas desconocidas a partir de las conocidas, la posibilidad de explicarlas e interpretarlas, perfilar nuevos conocimientos, destacar lo peculiar de fenómenos conocidos, sistematizar la información

distinguiendo las diferencias con fenómenos o casos similares”

(Gómez, 2014, p. 229).

El método comparativo permite analizar o estudiar algún fenómeno por determinado tiempo permitiendo realizar comparaciones, entre dos o más elementos, dicho método se apoya del uso de estadísticas como indicadores a través del análisis de datos, basándose en la conjugación de diversas variables, permitiendo a los investigadores establecer relaciones o generalizaciones (Ayala, 2021).

El método comparativo es el procedimiento de comparación sistemática de objetos de estudio que, por lo general, es aplicado para llegar a generalizaciones empíricas y a la comprobación de hipótesis. En la metodología de las ciencias sociales, este método cuenta con una larga tradición. Aunque también se emplea en otras disciplinas, se puede decir que es especialmente propio de la ciencia política (Nohlen, s.f. p.41).

Autores como Fideli y Marradi definen desde el punto de vista epistemológico a la comparación como aquel trabajo cognitivo en el que se cotejan los estados de uno o más objetos sobre la base al menos de una propiedad de estos, encontrándose como elementos la comparación epistemológica, los siguientes elementos:

- Objeto: sujetos, grupos, instituciones.
- 1 o más propiedades.
- Estado de los objetos sobre la propiedad.
- Tiempo específico donde se revelaron los estados.

El planteamiento anterior resulta muy amplio para demarcar los linderos investigativos, puesto que el mismo, como criterio catalizador, diluye su utilidad en la investigación científica.

La comparación es una operación mental existente en todas las estrategias metodológicas de construcción y justificación del conocimiento (Arias y Patricia, 2014, pag. 82).

De acuerdo con Arias y Patricia (2014), Otros estudiosos han otorgado al método comparativo la calidad de método científico. El enfoque comparativo interpretativo, tiene la capacidad de confrontar representaciones culturales diversas, permitiendo analizar las diferencias

culturales, tratando de comprenderlas desde la perspectiva misma de los actores, dicho método permite eliminar el personalismo al momento de recorrer el diseño metodológico, adecuando las emociones de la o el investigador dentro de un esquema neutral que permite el estudio de otras culturas, sin anteponer el aspecto dentro del cual se fundamenta el contexto donde se desarrolla o desearía desarrollarse el investigador

El método comparativo, tiene como fin investigar las relaciones causales y aísla los factores que pueden considerarse causa (variables independientes) de un efecto (variables dependientes) lo que se conoce como causalidad y que para las ciencias sociales constituye el sustituto del experimento, por lo que puede distinguirse entre una manera el empleo cualitativo y otro cuantitativo (Nohlen, 2020).

La tradición muestra tres modos de utilización de la comparación en estudios sociales: el análisis histórico, el análisis estadístico y los estudios cualitativos. Asimismo, se han identificado tres formas de considerar la comparación: como contexto de justificación y control de hipótesis; como contexto de descubrimiento y de generación de nuevas hipótesis y como procedimiento lógico y sistemático que es lo que se denomina en términos estrictos, método comparativo (Tonon, 201, pag 2).

Para Sartori (1984) el método comparativo tiene como objetivo la búsqueda de similitudes y disimilitudes. Dado que la comparación se basa en el criterio de homogeneidad; siendo la identidad de clase el elemento que legitima la comparación se compara entonces lo que pertenece al mismo género o especie.

Las disimilaridades se presentan como lo que diferencia a la especie de su género, y esto no es lo mismo que señalar las variaciones internas de una misma clase; por lo cual se requiere de un trabajo sistemático y riguroso que implique la definición previa de las propiedades y los atributos posibles de ser comparados.

Según Fideli (1998) el método comparativo es un método para confrontar dos o varias propiedades enunciadas en dos o más objetos, en un momento preciso o en un arco de tiempo más o menos amplio. De esta manera se comparan unidades geopolíticas, procesos, e instituciones, en un tiempo igual o que se lo considera igual (sincronismo histórico).

4.4 DESCRIPCIÓN DE INDICADORES

Los indicadores son información o datos estadísticos seleccionados para aclarar un problema o una pregunta del área económica, demográfica o social. Pueden ser un número o una distribución, y se expresan como números, porcentajes, relaciones o tasas (Hedman *et al.*, 1999:5).

Las mujeres en las diferentes esferas sociales (económicas y educativas) presentan diferencias significativas con relación a los hombres, y son las organizaciones tanto a nivel mundial, nacional y estatal, así como los científicos que a través de estudios empíricos retoman los análisis de género para determinar las diferencias culturales que impiden lograr la igualdad de oportunidades o el desarrollo pleno de las mujeres.

Para medir estos avances es necesario contar con una serie de indicadores de género que permitan medir y evaluar la situación de las mujeres en la vida actual y así hacer visible esta desigualdad y se construyan las condiciones o políticas para avanzar hacia la igualdad de los géneros (Guzmán, 2017).

Se pueden definir los indicadores al monitorear el cumplimiento de los acuerdos para la equidad de género y dar seguimiento a la situación que viven mujeres y hombres. La Plataforma de Beijing, el Programa de Acción Regional y el Plan de Acción de la Segunda Cumbre de las Américas se refieren a medidas que se deberían tomar para avanzar en el mejoramiento de la situación de la mujer, y otros se expresan en términos de los resultados requeridos para alcanzar la igualdad de género (Gálvez, 1999:8).

Por su parte, el Instituto Nacional de Estadística y Geografía fue uno de los primeros organismos nacionales en incluir información desagregada por sexo, basado en la plataforma de Acción de Beijing a partir de los censos de población y vivienda, encuestas de hogares y registros administrativos (Guzmán, 2017).

Las estadísticas que actualmente se utilizan en México se obtienen a través de los censos, que como ya se refirió anteriormente, estos contienen información válida y confiable, permitiendo seleccionar información para conformar indicadores para prever y conocer un fenómeno de estudio. Esta investigación en particular analiza la inserción en el empleo de mujeres y hombres con nivel de escolaridad superior en Hidalgo mediante un estudio comparativo entre los años 2015 y 2020, dando oportunidad al análisis detallado del fenómeno a través de indicadores de género.

Una de las principales funciones de los indicadores de género es mostrar los cambios sociales en términos de relaciones de género a lo largo del tiempo. La utilidad de los indicadores de género se centra en la habilidad de señalar los avances, retrocesos o cambios en el estatus y rol de las mujeres y de los hombres en distintos tiempos, permitiendo medir la igualdad o desigualdad de oportunidades (Davila, s.f).

Por su parte, las estadísticas relacionadas al trabajo y a la educación, tienen la finalidad de conocer y proporcionar información que permite conocer las causas que subyacen, que están detrás de las diferencias educativas entre hombres y mujeres, así como los obstáculos que ellas enfrentan durante sus carreras educativas (Guzmán, 2017).

En el tema de la igualdad de género, las estadísticas y los indicadores son una herramienta fundamental para promover la igualdad. La visibilidad de la situación de las mujeres a través de su representación numérica ha sido esencial para la formulación de políticas y el seguimiento de los acuerdos tomados a nivel mundial en distintas conferencias, declaraciones y plataformas de acción (Hedman *et al.*, 1999).

A continuación, se describen de manera sucinta el nombre y descripción de indicadores sobre educación y trabajo remunerado obtenidos de los microdatos de la Encuesta Intercensal del año 2015 y Censo de Población y Vivienda del año 2020 que permitieron realizar el análisis cuantitativo.

Tabla 3 Indicadores de género en Educación Superior y trabajo remunerado

Nombre del indicador	Descripción
Porcentaje de población de 23 a 64 años con estudios universitarios (normal licenciatura, licenciatura, especialidad, maestría y doctorado).	Es un indicador que permite visibilizar de manera general el porcentaje de la población con nivel de educación superior. El grado escolar se atribuye en función del último grado aprobado al momento de la entrevista.
Porcentaje de mujeres de 23 a 64 años con estudios universitarios (normal licenciatura, licenciatura, especialidad, maestría y doctorado).	Es un indicador que permite visibilizar de manera general el acceso que tienen las mujeres al sistema educativo en el nivel superior. El grado escolar se atribuye en función del último grado aprobado al momento de la entrevista.

Nombre del indicador	Descripción
Porcentaje de hombres de 23 a 64 años con estudios universitarios (normal licenciatura, licenciatura, especialidad, maestría y doctorado).	Es un indicador que permite visibilizar de manera general el acceso que tienen los hombres al sistema educativo en el nivel superior. El grado escolar se atribuye en función del último grado aprobado al momento de la entrevista.
Porcentaje de mujeres de 23 a 64 años con estudios universitarios (normal licenciatura, licenciatura, especialidad, maestría y doctorado) que se encuentran trabajando.	Es un indicador que permite visibilizar el acceso de las mujeres con educación superior al trabajo remunerado.
Porcentaje de hombres de 23 a 64 años con estudios universitarios (normal licenciatura, licenciatura, especialidad, maestría y doctorado) que se encuentran trabajando.	Es un indicador que permite visibilizar el acceso de los hombres con educación superior al trabajo remunerado.
Porcentaje de mujeres de 23 a 64 años según tipo de ocupación en el trabajo con estudios universitarios (normal licenciatura, licenciatura, especialidad, maestría y doctorado).	Es un indicador que permite visibilizar de manera general el tipo de ocupación en el trabajo de las mujeres con educación superior.
Porcentaje de hombres de 23 a 64 años según tipo de ocupación en el trabajo con estudios universitarios (normal licenciatura, licenciatura, especialidad, maestría y doctorado).	Es un indicador que permite visibilizar de manera general el tipo de ocupación en el trabajo de los hombres con educación superior.
Porcentaje de mujeres según su posición laboral de 23 a 64 años con estudios universitarios (normal licenciatura, licenciatura, especialidad, maestría y doctorado).	Es un indicador que permite visibilizar el tipo de posición de las mujeres con estudios superiores
Porcentaje de hombres según su posición laboral de 23 a 64 años con estudios universitarios (normal licenciatura, licenciatura, especialidad, maestría y doctorado).	Es un indicador que permite visibilizar el tipo de ocupación de los hombres con estudios superiores

Nombre del indicador	Descripción
Porcentaje del nivel de ingresos de las mujeres en un rango de edad de 23 a 64 años con estudios universitarios (normal licenciatura, licenciatura, especialidad, maestría y doctorado).	Es un indicador que permite visibilizar el tipo de ingresos que perciben las mujeres empleadas con estudios superiores.
Porcentaje del nivel de ingresos de los hombres en un rango de edad de 23 a 64 años con estudios universitarios (normal licenciatura, licenciatura, especialidad, maestría y doctorado).	Es un indicador que permite visibilizar el tipo de ingresos que perciben los hombres empleados con estudios superiores.
Porcentaje de mujeres según el número de horas trabajadas en un rango de edad de 23 a 64 años con estudios universitarios (normal licenciatura, licenciatura, especialidad, maestría y doctorado).	Es un indicador que permite visibilizar el número de horas trabajadas por las mujeres con estudios superiores.
Porcentaje de hombres según el número de horas trabajadas con un rango de edad de 23 a 64 años con estudios universitarios (normal licenciatura, licenciatura, especialidad, maestría y doctorado).	Es un indicador que permite visibilizar el número de horas trabajadas por los hombres con estudios superiores.

Fuente: De elaboración propia con datos de la Encuesta Intercensal 2015 y Censo de Población y Vivienda 2020

4.5 METODOLOGÍA CUALITATIVA

La metodología cualitativa permite conocer los diferentes ámbitos, fases y momentos de una situación compleja, mostrándose sensible ante determinados temas como las emociones, los contextos y las interacciones sociales, permitiendo un mejor acceso a narrativas personales, posibilitando un trabajo con el material recolectado en mayor profundidad (Beiras, A *et al.*, s.f)

De acuerdo con Dellinger y Leech (2007), durante los años 90, las investigaciones con diseños mixtos se hicieron muy útiles en campos como: Educación, Enfermería, Medicina, Psicología y Comunicación, en el entendido de que el uso de más de un método potenciaba la posibilidad de comprensión de los fenómenos en estudio, especialmente, si estos se refieren a campos complejos en donde está involucrado el ser humano y su diversidad.

De tal manera que esta investigación, realiza un análisis cualitativo sobre la inserción de las mujeres y hombres con educación superior al trabajo remunerado, y además el objetivo es comprender las opiniones y subjetividades de las personas sobre ¿cuáles son las prácticas o estereotipos originadas por la construcción simbólica del género que impiden la equidad entre hombres y mujeres con nivel de escolaridad superior en el sector laboral?

A continuación, se describen los instrumentos, población y variables propios de la metodología cualitativa que van a permitir y comprender el fenómeno de estudio de la presente investigación.

4.6 LA ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA COMO HERRAMIENTA METODOLÓGICA

Se aplicaron entrevistas semiestructuradas a las y los informantes de manera individual con la finalidad de recopilar datos cualitativos que permitan conocer las percepciones y experiencias de las mujeres y hombres con educación superior al empleo remunerado, además de conocer las opiniones y subjetividades de las mujeres y hombres sobre las prácticas o estereotipos originadas por la construcción simbólica del género que impiden la equidad entre hombres y mujeres con nivel de escolaridad superior en el sector laboral.

Las entrevistas semiestructuradas presentan un mayor grado de flexibilidad en comparación con las entrevistas estructuradas, debido a que parten de preguntas planeadas, que pueden ajustarse a las y los entrevistados. La ventaja de las entrevistas semiestructuradas es la posibilidad de adaptarse a los sujetos o personas con enormes posibilidades para motivar al interlocutor, aclarar términos, identificar ambigüedades y reducir formalismos (Díaz *et al*, 2013).

La aplicación de la entrevista se llevó bajo un guion semiestructurado, contiene datos generales como sexo, lugar y la fecha de aplicación. Al inicio de la entrevista se realizó una breve introducción con el fin de que la o el informante este enterado sobre el tema a tratar, y garantizarle la confidencialidad y el anonimato de la información proporcionada.

Durante el desarrollo de la entrevista no existieron intromisiones, ni se emitieron opiniones, comentarios o juicios sobre el tema tratado, pues es importante conocer la realidad, sentimientos, ideas o pensamientos de los informantes y así no influir en sus respuestas.

Se pidió su autorización para grabar la entrevista y rescatar todo lo manifestado por los informantes. Si bien la entrevista semiestructurada tiene un orden cronológico, está se llevó de manera fluida cuidando el discurso de las y los informantes, pero atendiendo los tópicos generales de esta investigación.

Fue importante comunicar a los informantes sobre el objetivo académico de la entrevista, la cual fue aplicada de manera presencial, el tiempo utilizado fue de cuarenta minutos a hora y media.

Mediante la entrevista semiestructurada se obtuvieron datos generales, datos académicos datos laborales y se abordaron preguntas relacionadas a las prácticas originadas por la construcción simbólica del género.

4.7 POBLACIÓN

Mujeres y hombres que concluyeron la educación superior y que estén activamente laborando al momento de la aplicación de la entrevista semiestructurada permitiendo conocer de manera cercana los pensamientos, ideas y subjetividades de las mujeres y los hombres sobre su inserción al trabajo remunerado.

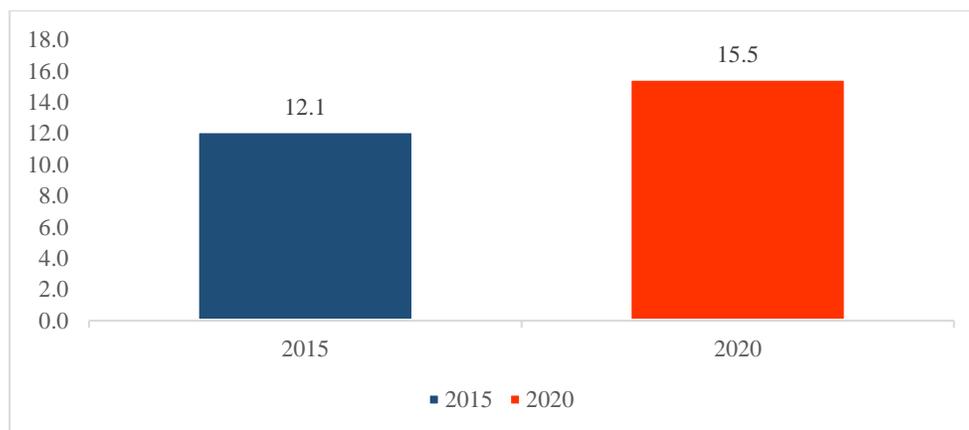
Por lo tanto, al igual que en el apartado de la metodología cuantitativa la edad establecida para esta investigación es de un rango de 23 a 65 años, por su parte la edad de 23 se considera la edad normativa de egreso de la educación superior y los 65 años se considera la edad en la que mujeres y hombres aún se encuentran activamente laborando.

CAPÍTULO 5. ANALISIS DE RESULTADOS CUANTITATIVOS

En el siguiente capítulo se presenta el análisis descriptivo desde una aproximación cuantitativa de los resultados provenientes de la Encuesta Intercensal 2015 y del Censo de Población y Vivienda del año 2020 que presenta el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), este análisis se aborda desde la teoría de género, la inserción al empleo de mujeres y hombres con nivel de escolaridad superior en Hidalgo mediante un estudio comparativo entre los años 2015 y 2020, para conocer los avances o retrocesos en materia de equidad de género.

5.1 ANÁLISIS DE INDICADORES DE LA INSERCIÓN AL EMPLEO DE MUJERES Y HOMBRES DE 23 A 64 AÑOS CON NIVEL DE ESCOLARIDAD SUPERIOR

Figura 1. Porcentaje de población de 23 a 64 años con estudios universitarios terminados (normal licenciatura, licenciatura, especialidad, maestría y doctorado) Hidalgo 2015-2020

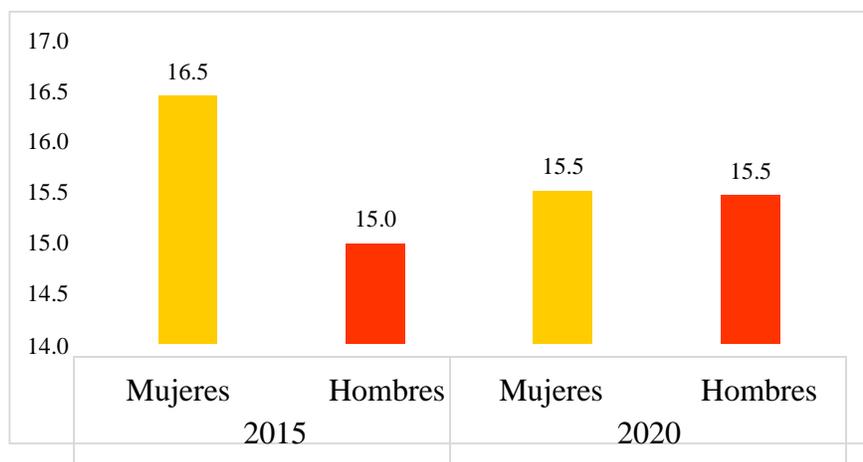


Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta Intercensal 2015 y Censo de Población y Vivienda 2020 del INEGI.

En la figura 1 se observa que, de la población total en Hidalgo, solo el 12.1 por ciento en el año 2015 cumplió con el criterio de edad de 23 a 64 años y declaró tener estudios universitarios (normal licenciatura, licenciatura, especialidad, maestría y doctorado) mientras que para el año 2020, 15.5 por ciento de la población se encuentra en la misma condición. Dichos datos permiten observar un aumento en el período con los criterios señaladas del 3.4 por ciento.

Una vez obtenida la población total en Hidalgo de 23 a 64 años con estudios superiores y que declaró estar trabajando durante la encuesta intercensal 2015 y Censo de Población y Vivienda 2020 se procede a segregar; por sexo, tipo de ocupación, posición laboral, número de horas trabajadas y prestaciones en el trabajo como se muestra a continuación.

Figura 2. Porcentaje de mujeres/hombres de 23 a 64 años con estudios universitarios en Hidalgo, 2015- 2020



Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta Intercensal 2015 y Censo de Población y Vivienda 2020 del INEGI.

Del total de mujeres y hombres en un rango de edad de 23 a 64 años con estudios universitarios en el estado de Hidalgo se visualiza un descenso en el porcentaje en el caso de las mujeres de 16.5 por ciento en el 2015 a 15.5 por ciento en el 2020, incrementándose ligeramente para los hombres de 15 por ciento en 2015 a 15.5 por ciento en 2020. Al realizar la comparación entre mujeres y hombres en el año 2015 se refleja mayor participación de las mujeres con relación a los hombres en el acceso a la educación superior, mientras que en el año 2020 del porcentaje total se observa que mujeres y hombres de 23 a 64 años con estudios superiores acceden en igual proporción con un porcentaje de 15.5 por ciento.

Zabludovsky (2007), refiere que las mujeres han tenido un aumento notable de participación en el acceso a la educación superior incluso llegando rebasar a la de los hombres, en el caso de México y como se señaló con anterioridad el porcentaje de egresadas de las

universidades ha aumentado a pasos acelerados pasando del 19 por ciento en 1970 al 51.5 por ciento en el 2005.

De acuerdo con Katele (2008) considerar la Educación Superior dentro de los análisis de género, particularmente los relacionados a la educación superior, ayuda al desarrollo de una sociedad más igualitaria y justa, trascendiendo en las demandas del sector productivo.

Por lo tanto, la igualdad de género en el acceso a la educación superior y de acuerdo con Duarte y García (2016), significa que mujeres y hombres disfruten de las mismas condiciones para la realización de los derechos humanos. La igualdad de género debe ser efectiva en los diferentes ámbitos educativo, laboral y económico.

De acuerdo con Lamas (2000), el incremento de las mujeres a la educación superior se vincula con el cambio de mentalidad y la existencia de la modernización en el pensamiento colectivo, prefiriendo los estudios, el trabajo e incluso los viajes, antes que la reproducción.

En el caso mexicano los alcances logrados por las mujeres en el acceso a la educación superior van acompañado de una modificación relacionada con el tipo de ocupación que tradicionalmente han desempeñado las mujeres, como el trabajo doméstico, vendedoras y dependientas, de modo que pueden conseguir mejoras en su vida laboral (Aguayo y Lamelas, 2011). Lo antes mencionado se logra visualizar en las figuras 4 y 5 donde las mujeres ocupan espacios donde hay toma de decisiones.

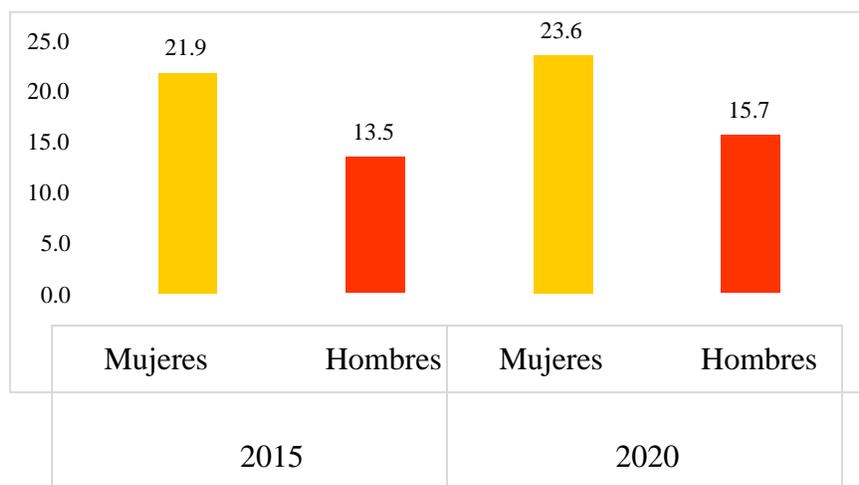
Si bien se observa un incremento de las mujeres en el acceso a la educación superior, aún existen mujeres que están lejos de esta oportunidad, pues actualmente en México y el mundo entero persisten barreras como el género, pobreza o discapacidad para el disfrute del derecho a la educación superior. Sin embargo, el Estado, tiene el deber y la obligación de garantizar los medios para lograr la igualdad de oportunidades en la educación.

Autores como Rodríguez, Padilla y Alfaro (2000), refieren que la educación superior no es un factor suficiente para que las personas experimenten movilidad social, es decir, el ascenso de una clase o posición social, depende del desempeño en ocupaciones acordes a lo que estudiaron.

No obstante, la educación superior además de ser considerada un derecho para todas las personas es considerada por otros autores un medio que permite el acceso de las mujeres y

hombres al trabajo remunerado, además de ocupar espacios que antes eran considerados tradicionalmente como masculinos.

Figura 3. Porcentaje de mujeres/hombres de 23 a 64 años con estudios universitarios que se encuentran trabajando, Hidalgo 2015-2020



Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta Intercensal 2015 y Censo de Población y Vivienda 2020 del INEGI.

En la figura 3 se observa que del total de mujeres de 23 a 64 años que se encuentran trabajando, el porcentaje que cuenta con estudios universitarios aumenta en el período, además estos porcentajes son mayores al de los hombres.

Durante el año 2015 se observa que del total de población que trabaja sólo el 13.5 por ciento de los hombres declaró contar con estudios universitarios y el 21.9 por ciento de las mujeres declaró estar en las mismas condiciones. Para el año 2020 estos porcentajes son 23.6 por ciento de mujeres y 15.7 por ciento de los hombres.

Esto se relaciona con lo establecido por Martínez y Acevedo (2004) y Aguayo y Lamelas (2011) coincidiendo que las mujeres con educación superior logran acceder a trabajos remunerados y muy particularmente las que cuentan con estudios de posgrado encuentran mayor calidad de empleo, logrando las mujeres acceder a mejores condiciones laborales con relación a

los hombres, además adquieren una mayor estabilidad, tiempo de dedicación en el trabajo y prestaciones.

Por otra parte, Loggia (1998) destaca que las mujeres en las últimas décadas han sido copartícipes del desarrollo económico de México y aunque esta situación es poco perceptible es un hecho que ha incrementado en la medida que las mujeres se incorporan al trabajo remunerado.

El ascenso de las mujeres al ámbito laboral trae consigo cambios en diferentes esferas de su vida, incluyendo cambios en las dinámicas familiares y de pareja. Por una parte, desarrollan actividades en las que toman decisiones y ejercen poder, aunque, por otra parte, realizan una doble jornada laboral como quehaceres en el hogar, lo que trae consigo menos equidad en la relación y mayor desigualdad en el reparto de actividades domésticas.

En la parejas o matrimonios donde ambos realizan trabajos remunerados suelen presentarse desequilibrio en las responsabilidades para cada integrante de la relación, ya que implica una redefinición de estas actividades (Levigner, 2010).

Estudios realizados por Hirata (2019) revela que las mujeres que se inscriben amplia y positivamente al trabajo asalariado, se considera un hecho excepcional pues cotidianamente es a las mujeres a las que se les asigna el cuidado de la familia y la casa como un lugar secundario y de opresión.

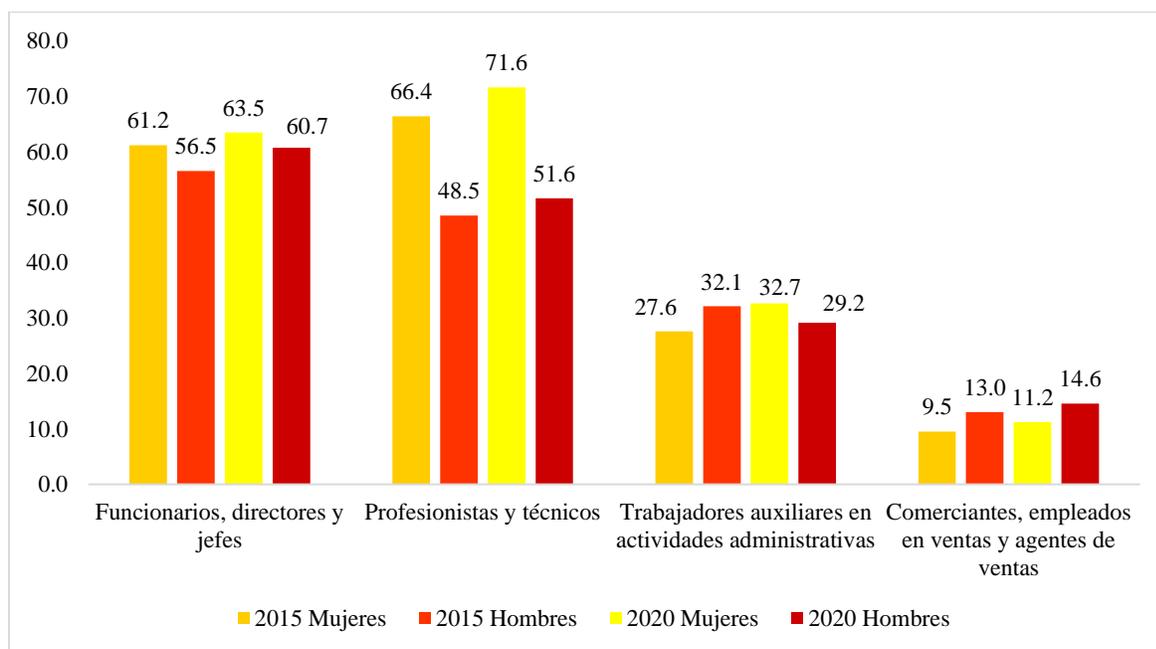
Es así que en el estado de Hidalgo durante el año 2015 y 2020 se logra visualizar el aumento paulatino de las mujeres con educación superior al trabajo remunerado, incluso en mayor medida con relación a los hombres, por lo tanto, se infiere que existe una reducción de las brechas de género en el acceso a la educación superior, particularmente en el grupo de población analizado con las características ya referidas, sin embargo, es importante considerar que a las mujeres se les exige contar con mayor nivel educativo con relación a los hombres para poderse incorporar a trabajos remunerados, fenómeno que no aplica en los hombres pues aun con menor nivel educativo se encuentran en dichos espacios.

De acuerdo con Sirvent (2015) la educación es considerada un derecho fundamental para todas las personas, pues genera crecimiento y desarrollo de un país, permitiendo inclusión en las diferentes esferas sociales y económicas para mujeres y hombres.

Por tanto, la educación permite que las mujeres logren alcanzar la igualdad de género y ejerzan su derecho fundamental a la educación, dicha situación repercute en la estructura social y bienestar de las personas.

La educación tiene un papel fundamental en la igualdad de oportunidades, ya que es mediante esta que se puede aspirar a mejores condiciones de vida. La educación es un requisito básico para acceder a la mayoría de los puestos de trabajo calificados, y el supuesto es que entre más escolaridad o preparación tenga una persona, mejor candidato es para incorporarse en las partes más favorables del mercado laboral (Colegio de México, 2018).

Figura 4. Porcentaje de mujeres/hombres de 23 a 64 años según tipo de ocupación en el trabajo con estudios universitarios, Hidalgo 2015-2020



Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta Intercensal 2015 y Censo de Población y Vivienda 2020 del INEGI.

En la figura 4 se observa que del total de mujeres de 23 a 64 años con estudios superiores en Hidalgo durante el año 2015 y 2020 se encuentran en mayor proporción con relación a los hombres, en ocupaciones de funcionarios, directores, jefes, así como profesionistas y técnicos. Se puede inferir que la educación superior es necesaria en las mujeres para ocupar espacios que

anteriormente eran dominados por los hombres. Dichos espacios son considerados del ámbito público y de poder, además de ser ocupaciones de mayor remuneración.

Mientras que del total de mujeres de 23 a 64 años con estudios superiores y que se encuentran trabajando durante el año 2015 en el estado de Hidalgo tienen menor concentración en comparación a los hombres en ocupaciones como trabajadores auxiliares en actividades administrativas, sin embargo, para el año 2020 las mujeres superan el porcentaje de hombres en esa misma ocupación.

También se observa una menor proporción a las mujeres en comparación a los hombres durante los años 2015 y 2020 en ocupaciones de comerciantes, empleados en ventas y agentes de ventas; en esta última ocupación las mujeres siguen siendo minoría, considerado tradicionalmente un espacio relativamente masculino.

Se ha visto que profesiones que antes eran consideradas tradicionalmente como masculinas, se han comenzado a feminizar. Zabludovsky (2007) observó que en las últimas dos décadas se detecta un importante incremento por parte de las mujeres en el número de ocupaciones que antes se consideraban tradicionalmente masculinas como administración de empresas y leyes.

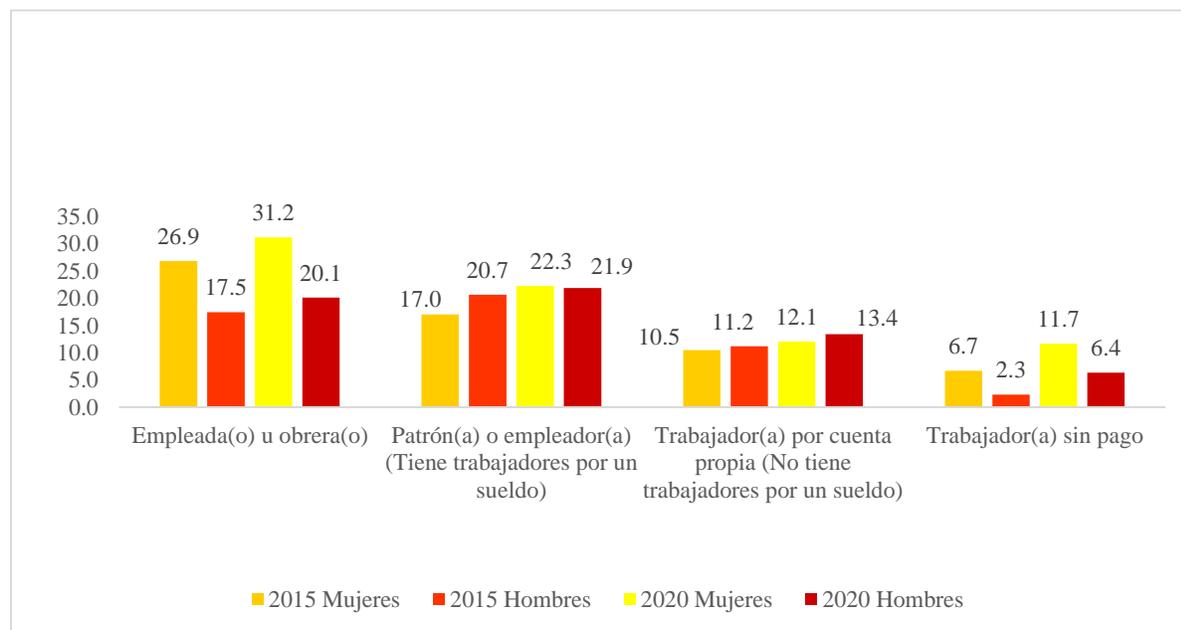
De acuerdo con Peláez y Andrés (2020), la segregación ocupacional es un elemento que ha estructurado el mercado de trabajo en México y que las mujeres y hombres se concentran en cierto tipo de ocupaciones, cuyas habilidades están asociadas principalmente con determinados atributos culturales designados a cada uno de los sexos, como la capacidad de los hombres y el uso de la fuerza física, requerida, por ejemplo, para los trabajos agrícolas, o la capacidad atribuida a las mujeres para atender a las demás personas, como puede ser el trabajo en cuidados personales y del hogar (pag. 41).

El nivel de escolaridad se asocia al estrato ocupacional en la entrada al mercado de trabajo tanto para los hombres como para las mujeres. Cuando se ingresa al primer trabajo con educación superior, se incrementa considerablemente la probabilidad de acceder al estrato ocupacional de mayor estatus y jerarquía (Peláez y Andrés, 2020): directores, gerentes y profesionistas, 44.1 por ciento para los hombres y 47.8 por ciento para las mujeres.

Por tanto, en la figura 4 y de acuerdo con los diferentes autores se destaca que la incorporación al empleo con niveles de escolaridad superior aumenta la posibilidad de ocupar los mejores puestos de trabajo en un mercado caracterizado por una marcada división sexual del

trabajo, como lo es en este caso la segregación ocupacional (de Oliveira y Ariza, 2000; Rendón, 2004; de Oliveira, 2007).

Figura 5. Porcentaje de mujeres/hombres según posición laboral de 23 a 64 años con estudios universitarios, Hidalgo 2015-2020



Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta Intercensal 2015 y Censo de Población y Vivienda 2020 del INEGI.

Al analizar la posición laboral de mujeres y hombres de 23 a 64 años con estudios universitarios en Hidalgo durante el año 2015, se observa que del total de población 26.9 por ciento de mujeres son empleadas u obreras, mientras que solo el 17.5 por ciento de hombres se encuentran en la misma posición laboral. Esa misma tendencia se observa durante el año 2020 pues hay más mujeres empleadas y obreras con relación a los hombres. Esto quiere decir, que las mujeres tienden a ocupar en mayor medida los puestos de baja jerarquía, y, por ende, menor remunerados, como son el de empleada u obrera.

Se observa que, en el año 2015 del total de mujeres, el 17.0 por ciento de mujeres son patronas o empleadoras, es decir, tienen a trabajadores (as) por un sueldo, mientras que los hombres en dicha posición laboral en el mismo año se encuentran en mayor proporción con un

20.7 por ciento. Sin embargo, para el año 2020 dicha posición se incrementa ligeramente para las mujeres con un porcentaje del 22.3 por ciento y con 21.9 por ciento para los hombres.

En términos simples, en 2015 predominaban los hombres en esta posición laboral, y para 2020, las mujeres ocupan más el cargo de patronas o empleadoras, aunque sea ligeramente por encima del sector masculino.

De acuerdo con Espino (2012), la división sexual del trabajo, es decir la distribución en la esfera social de obligaciones y responsabilidades entre los individuos de uno u otro sexo de las actividades de mercado y extramercado, determina la participación de las mujeres en el trabajo remunerado, así como en otras actividades políticas, culturales, sociales o de recreación (párr.6).

Se observa que las mujeres con educación superior y que se encuentran trabajando se encuentran en posiciones laborales que anteriormente eran dominados por hombres. Pero es importante el análisis de la división sexual y así verificar si continúan realizando actividades feminizadas que tienen que ver con el cuidado de los hijos o trabajos relacionados con el rol reproductivo.

Algunas mujeres se ven en la necesidad de abandonar su empleo pues son incapaces de imaginar otro modelo que no sea el cuidado de los hijos (Kergoat, 1997); esto además de la dificultad que representa cumplir con dos roles en la sociedad: el de madre/pareja y el de trabajadora asalariada.

En la misma gráfica se observa que durante los años 2015 y 2020, si bien son los hombres quienes en mayor porcentaje se encuentran en posiciones labores de trabajadores por cuenta propia, también las mujeres se encuentran en porcentajes considerables en las mismas posiciones.

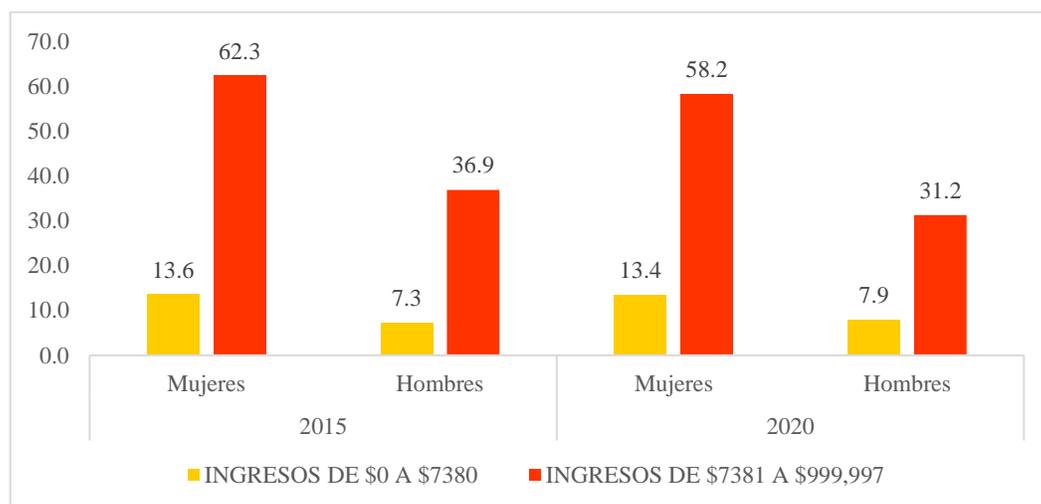
Sin embargo, se registra que hay un porcentaje de 6.7 por ciento de mujeres contra el 2.3 por ciento de hombres durante el año 2015 que realizan trabajo sin recibir algún tipo de remuneración, y el mismo efecto ocurre para el año 2020 donde las mujeres superan también el porcentaje de trabajo en comparación a los hombres sin ninguna remuneración

Culturalmente, las mujeres se enfrentan a grandes desventajas en el mundo del trabajo, prácticas discriminatorias, normas sociales y de género que las conduce a ocupar ciertas posiciones laborales, además de asumir responsabilidades domésticas.

El mundo moderno y capitalista no observa a las mujeres trabajadoras como personas que ocupan una posición dentro de la unidad doméstica, no contempla que el papel de las mujeres en la sociedad está determinado por su papel dentro de la familia. La desvalorización se refleja en los puestos o posiciones laborales que desempeñan, en general, siempre constituyen una prolongación de la asistencia realizada en el ámbito doméstico (Saffioti, 1992).

De acuerdo con la ENOE (2018), respecto a la posición en la ocupación, del total de mujeres ocupadas, 66.1 por ciento son trabajadoras asalariadas, 22.6 por ciento trabajan por cuenta propia, 6.6 por ciento son trabajadoras sin pago, 2.5 por ciento son empleadoras, y 2.2 por ciento de ellas son trabajadoras subordinadas que reciben percepciones no salariales.

Figura 6. Porcentaje de población de 23 a 64 años con estudios universitarios respecto del total de población 23 a 64 años por **nivel de ingreso**, según sexo, Hidalgo 2015-2020



Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta Intercensal 2015 y Censo de Población y Vivienda 2020 del INEGI.

En la figura 6 se observa que durante la aplicación de la Encuesta Intercensal 2015 del total de mujeres que reciben ingresos en un rango de \$0 a \$7380 el 13.6 cuenta con estudios universitarios, entre los hombres este porcentaje asciende a 7.3 por ciento.

Por otro lado, del total de mujeres que tienen un mayor nivel de ingresos (\$7381 a \$999,997), el 62.3 por ciento cuentan con estudios universitarios, entre los hombres ese porcentaje es de casi 37 por ciento.

Mientras que para el año 2020 del total de mujeres que reciben ingresos en un rango de \$0 a \$7380 es del 13.4 por ciento cuenta con estudios universitarios, entre los hombres ese porcentaje es de 7.9 por ciento.

Por otra parte, del total de mujeres que tienen un nivel de ingresos mayor a \$7381 a \$999,997, el 58.2 por ciento cuenta con estudios universitarios y en los hombres ese porcentaje es de 31.2 por ciento. Sin embargo, se observa que para el año 2015 y 2020 son las mujeres en relación a los hombres quienes en mayor porcentaje se encuentran trabajando y recibiendo un salario.

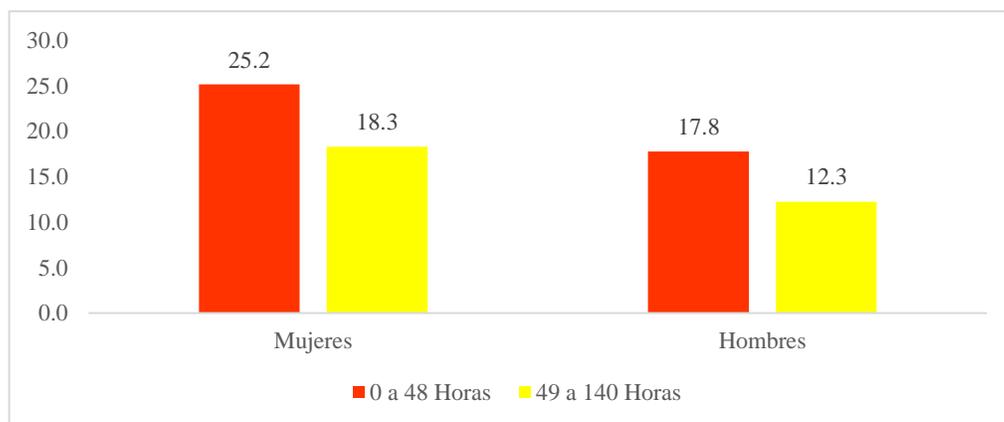
Los estudios de género revelan que regularmente las mujeres se enfrentan a desventajas en el empleo y que incluso las mujeres en las mismas ocupaciones y posiciones laborales que los hombres reciben un menor salario, es decir, que aun realizando el mismo trabajo y obteniendo la misma productividad reciben diferentes salarios teniendo como condición el sexo de la persona.

No obstante, se observa que el nivel de ingresos de mujeres en un rango de edad de 23 a 64 años con estudios superiores en los años 2015 y 2020 en Hidalgo, indican porcentajes superiores con relación a los hombres, no obstante, se puede inferir que la educación superior es un medio que permite a las mujeres insertarse a un trabajo con percepciones similares al de los hombres.

En México las mujeres ganan, en promedio, menos que los hombres. Sin embargo, esas diferencias son menores para las mujeres con mayor preparación y mejores condiciones laborales (IMCO, 2020). Pese a ello, diferentes estudios revelan que las mujeres sin o escasa educación son las que perciben menos ingresos, aceptando trabajos precarios o menos competitivos y así lograr mayor flexibilidad en el trabajo, lo que les genera menos ingresos.

En el año 2019 se observó que las mujeres trabajadoras con solo la primaria completa ganaron 23% menos que los hombres y se insertan en los sectores de comercio, manufactura y servicios enfrentándose a las mayores brechas salariales, los cuales, además, emplean al 95% de las mujeres ocupadas (IMCO, 2020).

Figura 7. Porcentaje de mujeres/hombres según el número de horas trabajadas en un rango de edad de 23 a 64 años con estudios universitarios, Hidalgo.



Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta Intercensal 2015 y Censo de Población y Vivienda 2020 del INEGI.

En la presente figura (7) se observa que durante el año 2020 del total de mujeres que trabajan, el 25.2 por ciento son universitarias y dedican de 0 a 48 horas al trabajo, mientras que solo el 17.8 por ciento de los hombres dedica a su empleo el mismo número de horas. Recordemos que esta población cuenta con educación superior y que es común que se encuentren trabajando por cuenta propia, instituciones o empresas privadas, servicios gubernamentales o financieros.

Sin embargo, durante el año 2020 del total de mujeres que trabajan, el 18.3 por ciento son mujeres con estudios universitarios y dedican más de 49 horas al trabajo, mientras que solo el 12.3 por ciento los hombres dedican este mismo número de horas. Estos resultados se contraponen a la idea previa de que el sector masculino labora durante más tiempo al día y a la semana, al contrario de la mujer, que destina menos tiempo laboral debido a tener que cumplir con otras responsabilidades que se le han asignado, como las tareas del hogar y los cuidados de la familia.

Se retoman 48 horas de trabajo porque es el número de horas máximo permitido según la Ley Federal del trabajo para que una persona en México pueda laborar. El número de horas trabajadas por parte de las mujeres no solo va acompañado de los salarios que perciben, sino que también va acompañado de otros factores como la estructura familiar, ya que las mujeres no solo destinan el número de horas dedicadas a un empleo remunerado, sino también el tiempo que dedican a su hogar y al cuidado de la familia, rol que tradicionalmente se les asigna a las mujeres.

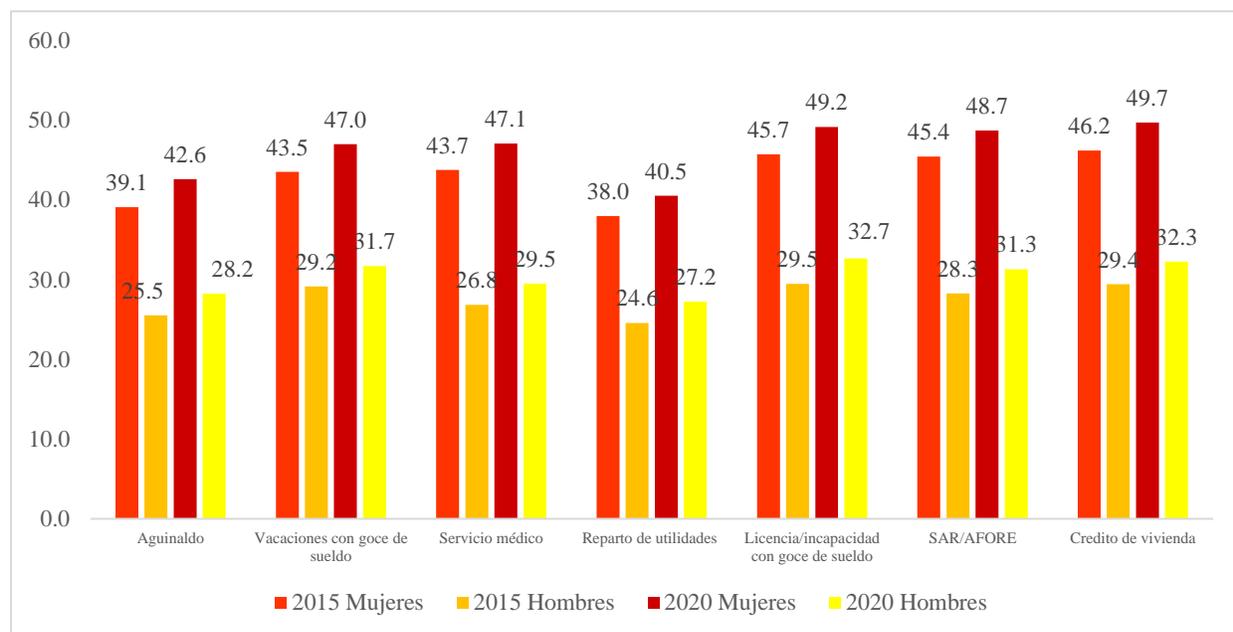
El número de horas trabajadas por mujeres y hombres a los distintos tipos de trabajo marca la diferencia entre ambos, pues esta se expresa en las características del empleo, así como el tiempo libre recreación, cuidados personales, familia (Espino, 2011).

Si bien existe un aumento gradual de las mujeres al empleo remunerado y al que destinan un número importante de horas, persiste la inequidad, y con ello una doble jornada laboral femenina, por lo que es necesaria la participación de los hombres en el ámbito familiar, pues son las mujeres las que siguen haciendo responsables del cuidado del hogar (Fernández, 1993).

Las mujeres mexicanas trabajan 37.9 horas cada semana para el mercado con un pago y adicionalmente destinan 39.7 horas a las labores dentro de sus viviendas sin recibir un ingreso por ese trabajo; las cifras para los hombres son de 47.7 y 15.2 horas semanales respectivamente (ENUT,2020).

La brecha de género en el trabajo remunerado y labores del hogar implica que las mujeres invierten más tiempo que los hombres en el cuidado de los hijos (as), y son los hombres quienes en mayor medida gozan de tiempo libre para el esparcimiento por lo tanto las mujeres ocupan prácticamente todo su tiempo en actividades como el empleo o de cuidado a otras personas.

Figura 8. Porcentaje de mujeres/hombres de 23 a 64 años con prestaciones en el trabajo, Hidalgo 2015-2020



Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta Intercensal 2015 y Censo de Población y Vivienda2020 del INEGI.

En la figura número 8 se observa los porcentajes de mujeres y hombres de 23 a 64 años con estudios superiores en Hidalgo y que se encuentran trabajando tienen prestaciones laborales respecto de la población total que no cuenta con estudios universitarios. Son las mujeres quienes en mayor medida cuentan con prestaciones como aguinaldo, vacaciones con goce de sueldo, servicio médico, reparto de utilidades, licencia o incapacidad con goce de sueldo, SAR/AFORE y crédito de vivienda, en comparación a los hombres y que esta tendencia también aumenta paulatinamente para las mujeres para el año 2020.

De acuerdo con Pelaéz y Andres (2020), las personas que ingresan al trabajo con educación básica tienen pocas posibilidades de firmar un contrato por escrito y de tener acceso a instituciones de seguridad social: i) 78 por ciento de los hombres y 72.2 por ciento de las mujeres no tienen contrato escrito y ii) alrededor del 67 por ciento de los hombres y de las mujeres no tienen acceso a la seguridad social y esta situación tiende a revertirse cuando se ingresa al primer trabajo con educación post-básica: i) 53.7 por ciento de los hombres y 56.4 por ciento de las

mujeres tienen contrato escrito y ii) 60.1 por ciento de los hombres y 62.3 por ciento de las mujeres tienen seguridad social por prestación laboral.

En conclusión, la educación superior es un factor trascendental para impulsar a las mujeres al trabajo remunerado y al mejoramiento de las condiciones laborales y con ello contribuir a una mejor calidad de vida, sin embargo, el sector femenino en ocasiones se ve ante la necesidad de suspender sus trayectorias laborales, de tiempo completo a tiempo parcial con el fin de cumplir con el rol socialmente establecido que implica el cuidado y mantenimiento del hogar.

En el siguiente capítulo, se presentan datos cualitativos que permitan analizar las percepciones y experiencias de las mujeres y hombres con educación superior al empleo remunerado, además de conocer las opiniones y subjetividades de las mujeres y hombres sobre las prácticas o estereotipos originadas por la construcción simbólica del género que impiden la equidad entre hombres y mujeres con nivel de escolaridad superior en el sector laboral.

5.2 ANALISIS DE RESULTADOS CUALITATIVOS

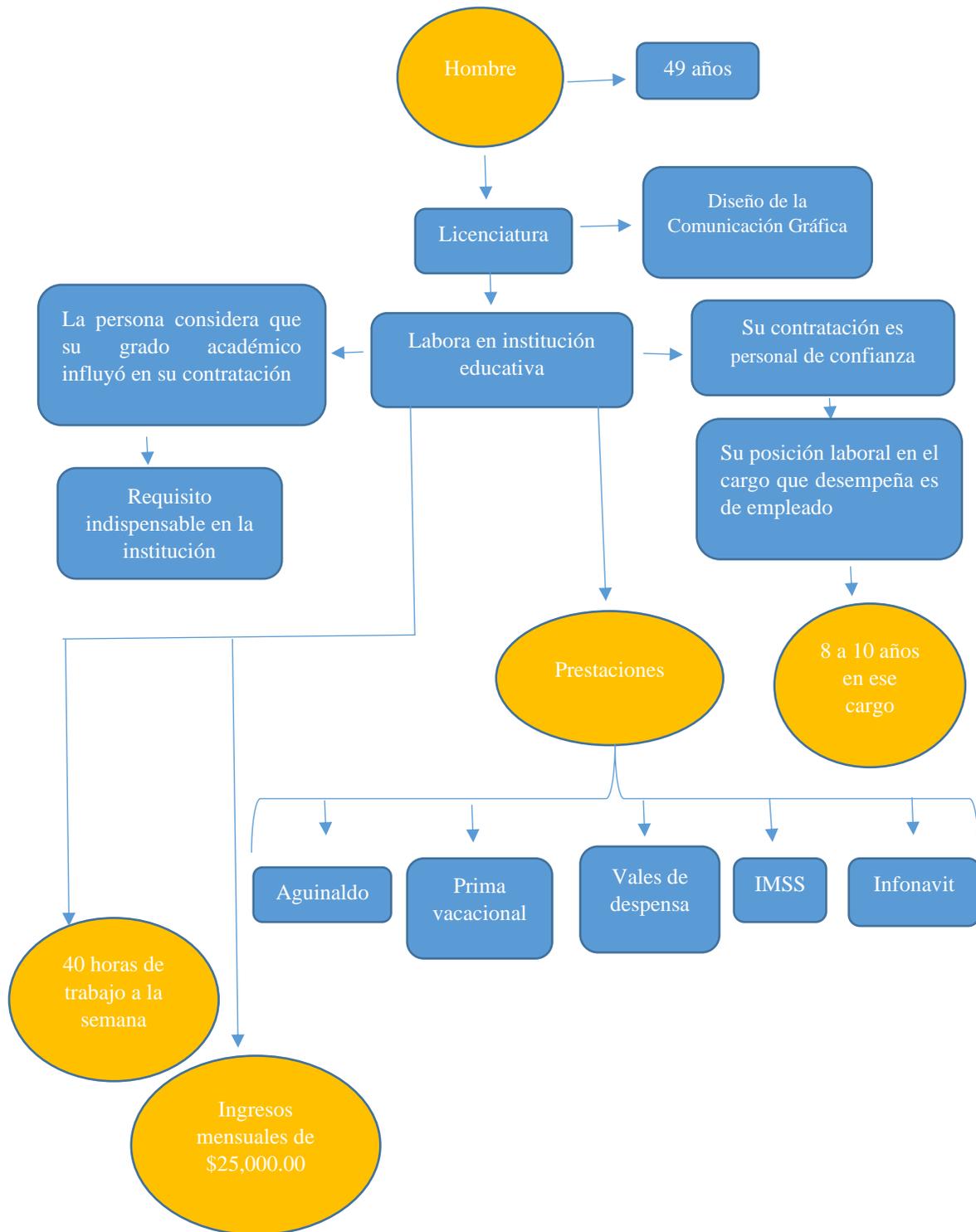
En este apartado se presenta el análisis cualitativo de las personas entrevistadas que cuentan con nivel de escolaridad superior y se han insertado al trabajo remunerado, con el fin de conocer sus percepciones y experiencias de manera individual en Hidalgo.

Lo que hace factible un análisis cualitativo desde la teoría de género ya que al ofrecer datos no numéricos permite comprender las opiniones, experiencias y significados de las personas entorno a este fenómeno de estudio.

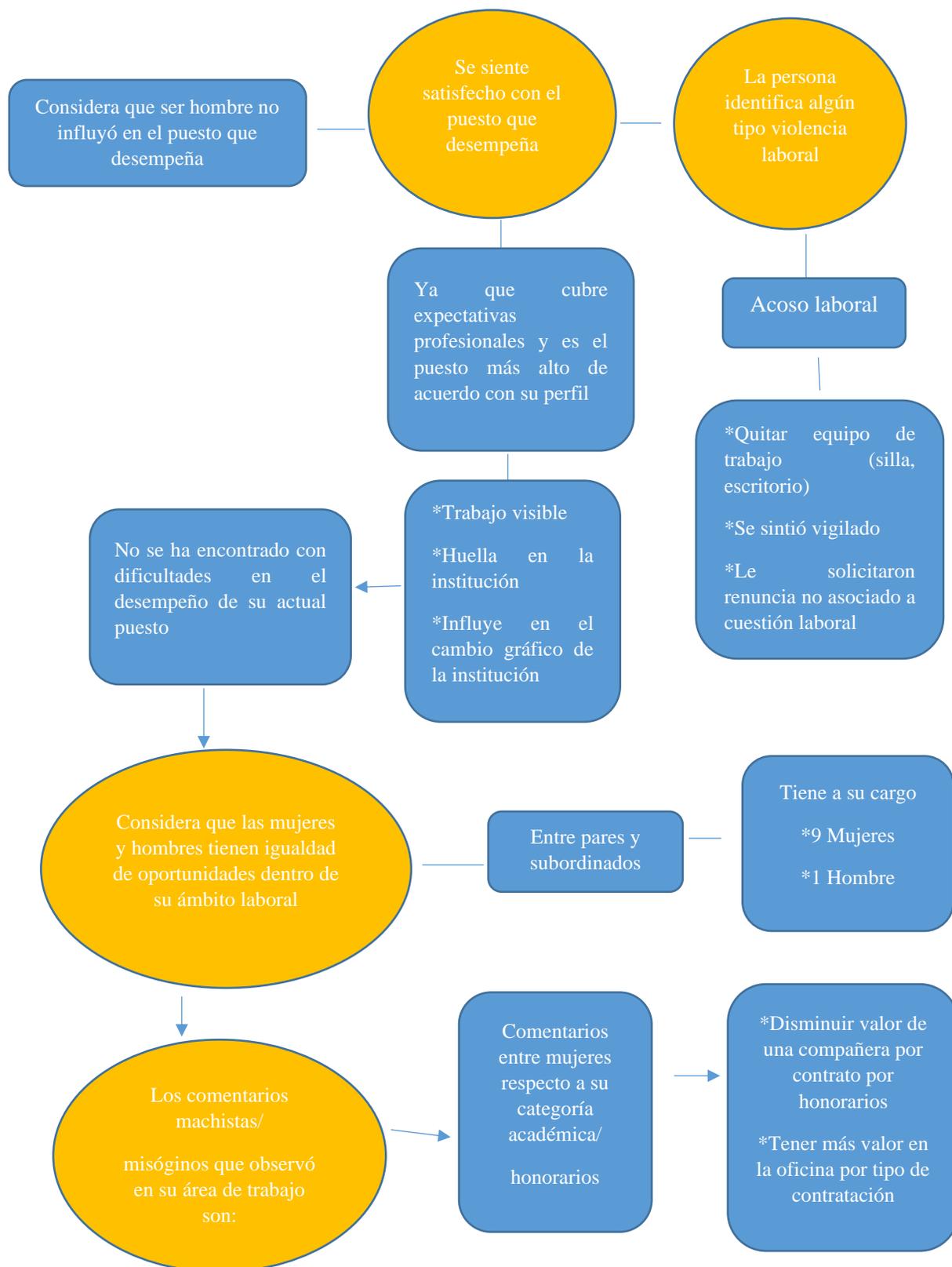
5.2.1 ANÁLISIS DE ENTREVISTAS SEMIESTRUCTURADAS DESDE LA TEORÍA DE GÉNERO SOBRE LA INSERCIÓN AL EMPLEO DE MUJERES Y HOMBRES CON NIVEL DE ESCOLARIDAD SUPERIOR

A continuación, se presentan cuatro diagramas que permiten analizar las entrevistas aplicadas a dos mujeres y dos hombres con nivel de escolaridad superior y que han laborado, se detallan los datos generales, académicos, laborales y las prácticas originadas sobre la construcción simbólica del género relacionada a la educación superior y trabajo remunerado.

Figura 9. Entrevista 1, Hombre 1. Datos Generales, Académicos y laborales



Entrevista 1. Datos Generales, Académicos y laborales



Entrevista 1. Datos Generales, Académicos y laborales



5.2.1.1 ANÁLISIS DE ENTREVISTA 1. DATOS GENERALES, ACADÉMICOS, LABORALES Y PRÁCTICAS ORIGINADAS POR LA CONSTRUCCIÓN SIMBÓLICA DEL GÉNERO.

En la figura número nueve se observa un diagrama que ayuda a realizar un análisis sobre los datos generales, académicos, laborales y prácticas originadas sobre la construcción simbólica del género relacionada a la educación superior y trabajo remunerado.

La entrevista número 1 (Hombre 1), se aplicó a una persona que tiene 49 años, su nivel de escolaridad es Licenciatura en Diseño de la Comunicación Gráfica, quien labora actualmente y desde hace 10 años en una institución educativa. Si bien su posición laboral en la institución es de empleado, su contratación es de personal de confianza. Dicha persona refiere que su grado académico influyó en su contratación, ya que era un requisito indispensable para la institución.

Las prestaciones que recibe en la institución que trabaja son; aguinaldo, prima vacacional, vales de despensa, IMSS, Infonavit. Trabaja 40 horas a la semana y sus ingresos mensuales son de \$25, 000. 00 mil pesos.

De acuerdo con Rendon (2004), el trabajo remunerado para los hombres siempre ha sido un hecho universal, ya que las oportunidades ocupacionales laborales se encuentran socialmente dirigidas a los hombres o en su caso a las mujeres solteras causando dificultad laboral.

Desde el análisis teórico de género, en esta primera parte de la entrevista se observa que con anterioridad ninguna mujer ha ocupado dicho cargo dentro de esa institución, lo que nos

remite a la teoría del género refiriendo a la operación y resultado de asignar una serie de características, expectativas y espacios, físicos y simbólicos al macho y a la hembra humanos, de modo que a partir de esta definición quedan determinados como hombres y mujeres (Osborne y Molina, 2008).

De acuerdo con Osborne y Molina (2008), de esta forma a las mujeres y hombres se les asignan características y expectativas dentro de un espacio social, lo femenino frente a lo masculino, y es el empleo un espacio social donde prevale una relación jerárquica que se establece entre los hombres y mujeres, sobresaliendo los espacios masculinos. Por lo tanto, los hombres ostentan mandos superiores donde tienen la posibilidad de opinar y decidir sobre las cuestiones relacionadas a su espacio de trabajo.

Por tal motivo, el género es uno de los límites que dividen a los hombres y a las mujeres, es en el empleo donde se observa la reproducción de desigualdades en hombres y mujeres en el tipo de contratación y posición laboral, la asignación de roles hace que ciertos espacios estén diseñados para los hombres.

Con relación a las prácticas originadas por la construcción simbólica del género en la entrevista 1 (Hombre 1), refiere que en su percepción el ser hombre no influyó en el puesto que actualmente desempeña, se siente satisfecho realizando ese trabajo, ya que cubre sus expectativas profesionales y es el puesto más alto de acuerdo a su perfil, su trabajo es visible, refiere que su trabajo deja huella en la institución donde labora ya que influyen en las decisiones importantes como el cambio gráfico en la institución donde labora.

El género es determinante para que los espacios públicos sean asignados para los hombres, ya que de acuerdo a los roles de género se les asocia a las actividades productivas, ocasionando una segregación en comparación con las funciones de las mujeres, en el caso de los hombres el trabajo que realizan es sobrevalorado, mientras que en el caso de las mujeres sus actividades son consideradas secundarias o subvaloradas.

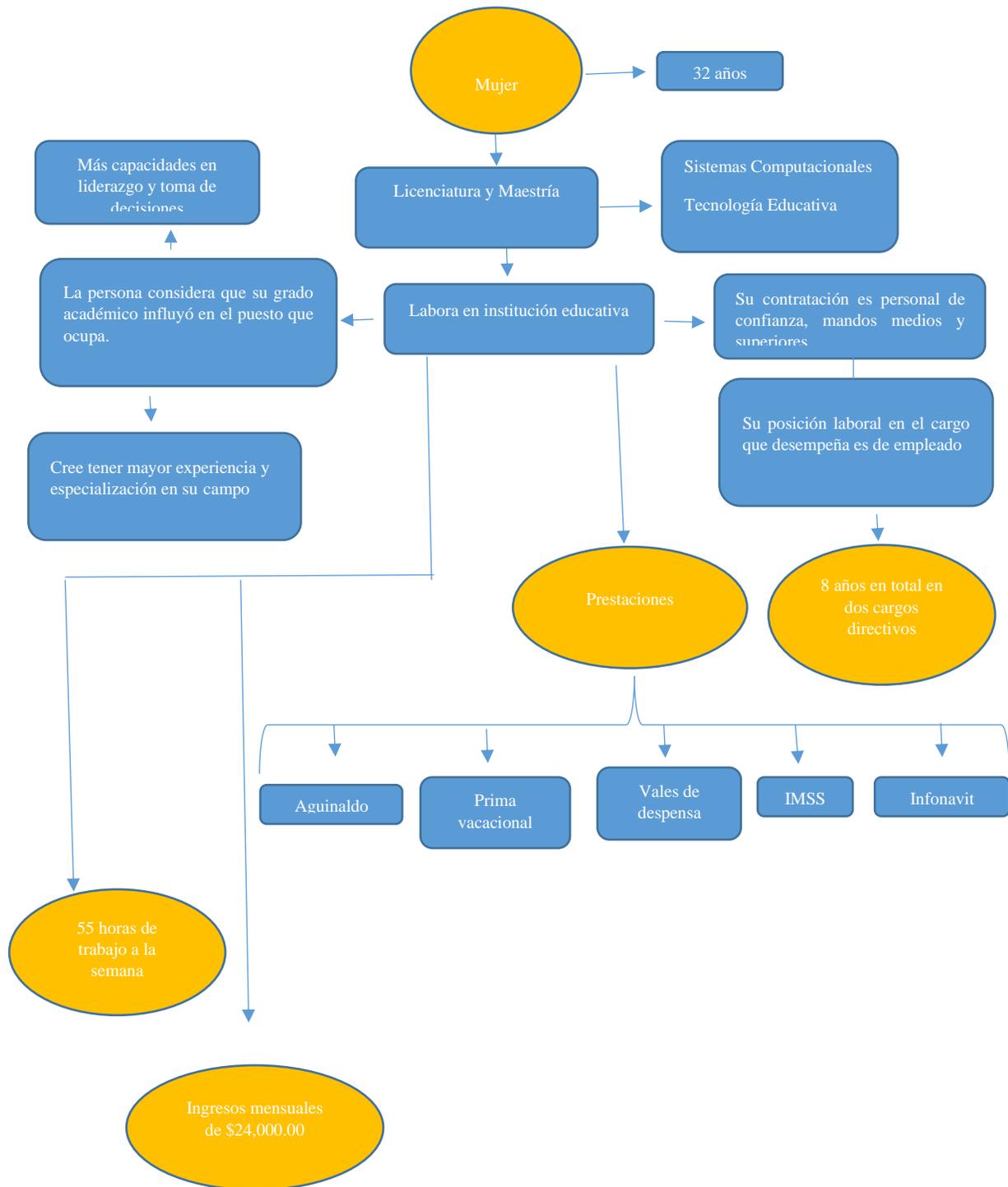
En la búsqueda de ilustraciones y según Chodorow (1978), la diferenciación entre lo público y privado a partir del género, la masculinidad se logra escapando de la vida doméstica. Ya que de acuerdo a los mandatos de género la distribución social de las tareas parte del sexo biológico (trabajo productivo y reproductivo), a los hombres se les asigna el espacio público, trabajo productivo y a las mujeres el espacio privado, trabajo reproductivo.

Desde la percepción del entrevistado, no se ha encontrado con dificultades para el desempeño de su trabajo, sin embargo, refiere que durante una época de su trabajo identificó violencia laboral a su persona consistente en retirarle sus insumos de trabajo, además se sentía vigilado y hasta en cierto momento condicionado a presentar su renuncia por motivos no asociad a cuestiones laborales, sino a cuestiones personales de las cuales omitió dar información, dicho violencia laboral refiere fue efectuada por una persona del mismo rango.

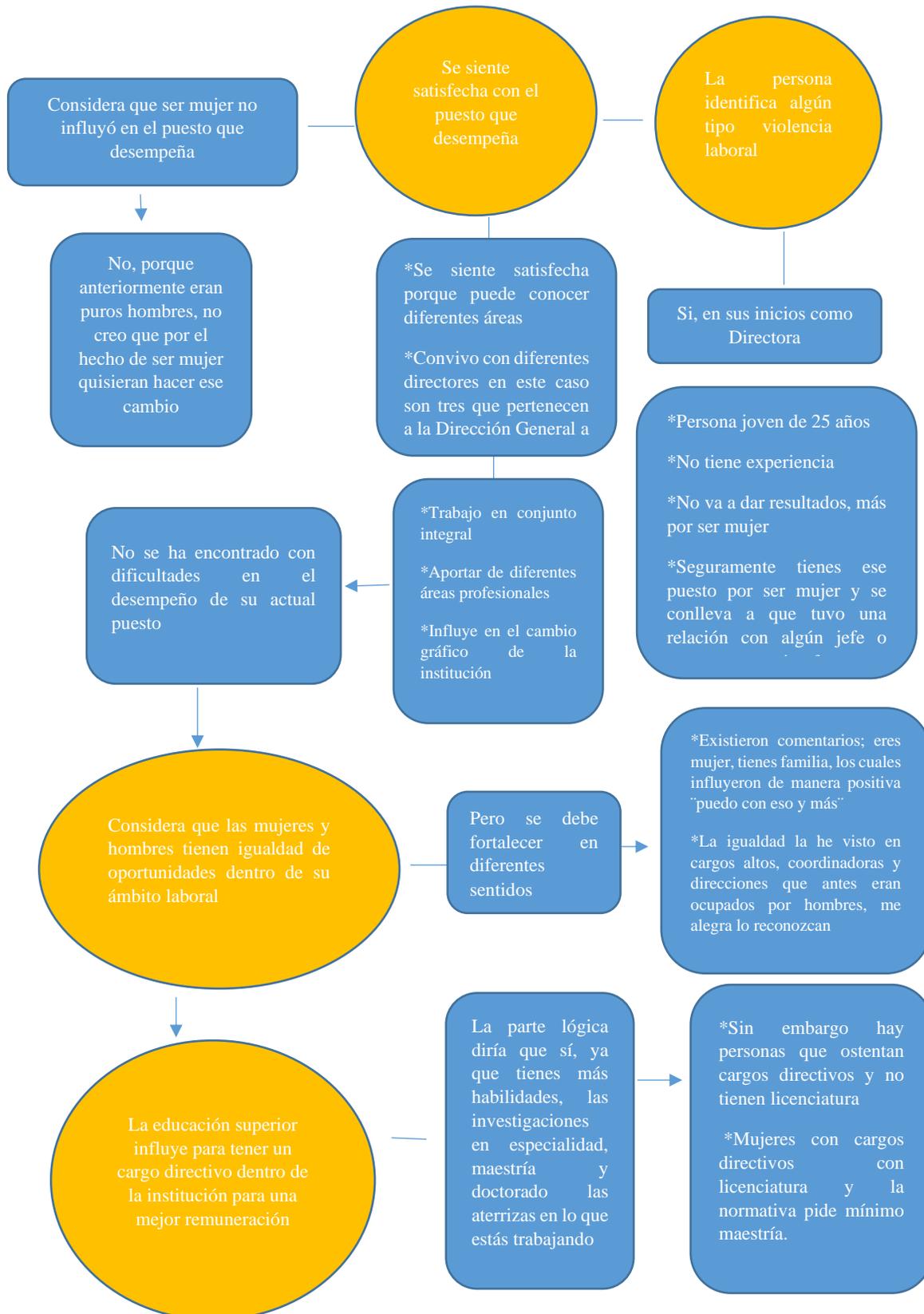
El entrevistado número uno (Hombre 1) considera que mujeres y hombres tienen igualdad de oportunidades dentro de su ámbito laboral, ya que tiene a su cargo nueve mujeres y un hombre, no obstante, ha observado comentarios machistas en la misma área de trabajo, ya que refiere que las mujeres que tiene a su cargo desvaloran sus propias actividades, haciendo alusión a su tipo de contratación menoscabando o desvalorando a sus compañeras que tienen contratación por honorarios.

La desigualdad laboral persiste en el trabajo remunerado, pues dentro de las instituciones se vislumbra nula o escasa participación de las mujeres en ciertos espacios públicos, donde se requiere la aplicación de tecnología, por tanto, son las mujeres las que se encuentran en actividades de menor prestigio, esto debido a los roles de género que al tener una valoración social hacen que persista la segregación laboral ocasionando desigualdad laboral.

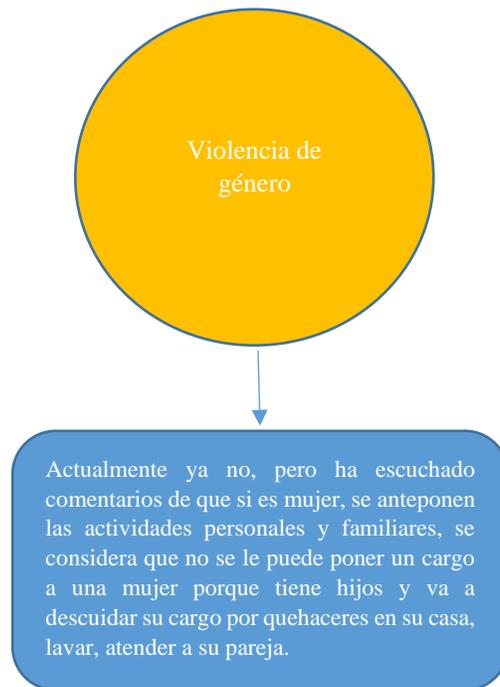
Figura 10. Entrevista 2, Mujer 1. Datos Generales, Académicos y laborales



Entrevista 2. Datos Generales, Académicos y laborales



Entrevista 2. Datos Generales, Académicos y laborales



5.2.1.2 ANÁLISIS DE ENTREVISTA 2. DATOS GENERALES, ACADÉMICOS, LABORALES Y PRÁCTICAS ORIGINADAS POR LA CONSTRUCCIÓN SIMBÓLICA DEL GÉNERO.

En la figura número diez se observa un segundo diagrama que también analiza los datos generales, académicos, laborales y las practicas originadas sobre la construcción simbólica del género relacionadas a la educación superior y trabajo remunerado.

La entrevista número 2 (Mujer 1) se aplicó a una persona de 32 años, su nivel de escolaridad es Licenciatura en Sistemas Computacionales y Maestría en Tecnología Educativa, labora actualmente y desde hace 8 años en una institución educativa, su posición laboral en la institución es de empleada y su contratación es de personal de confianza, dicha persona refiere que su grado académico influyó en su actual puesto, ya que sus estudios le han permitido tener mayor experiencia para desempeñar su trabajo.

Se observa en la entrevista 2 (Mujer 1), que la variable Educación es importante para lograr el acceso a un trabajo remunerado como lo señala Aguayo y Lamelas (2006), la educación reduce las brechas de género en el ámbito educativo y permite el acceso al trabajo remunerado.

De acuerdo con Rodríguez, Padilla y Alfaro (2000), para que las personas experimenten movilidad social, deberán desempeñarse en ocupaciones acorde a lo que estudiaron, la entrevistada 2 (Mujer 1), se encuentra trabajando en un área conforme a sus estudios de Licenciatura y Maestría y este mismo fenómeno ocurre con el entrevistado número uno (Hombre 1), se puede inferir que ambos experimentan movilidad social al tener una mayor posibilidad de cambiar sus condiciones socio-económicas.

Para promover la movilidad social y una mayor igualdad entre mujeres y hombres, coexisten razonamientos como el de justicia que promueve las normas bajo las cuales las personas alcancen los beneficios que se merecen y el mercado laboral les pague de acuerdo a su nivel de productividad (Serrano y Tirche, 2010).

Por otra parte, la entrevistada 2 (Mujer 1) recibe las siguientes prestaciones; aguinaldo, prima vacacional, vales de despensa, IMSS, Infonavit. Trabaja 55 horas a la semana y sus ingresos mensuales son de \$24, 000. 00 mil pesos.

En este caso la entrevistada 2 (Mujer 1), vislumbra que la educación superior ha sido un medio esencial que favorece a lograr una igualdad entre mujeres y hombres. Las mujeres al estar educadas contribuyen a la sociedad mejorando su vida y la de su familia, así como su salud y economía.

Es entonces la educación, un medio para lograr que las mujeres se integren en el proceso de desarrollo en plena igualdad con el hombre y la eliminación de la discriminación por motivos de sexo (De Gómez, s.f).

En los últimos años la inversión de la brecha de género en la educación se provocó de la mano del considerable aumento del nivel educativo, esto se debe del aumento de las mujeres en la educación, incluso las mujeres han logrado alcanzar más altos niveles de escolaridad (UNESCO, 2021)

Las mujeres con mayores niveles de escolaridad, contribuyen a romper las barreras de género, y de acuerdo con Aguayo y Lamelas (2013) la educación es una vertiente importante que refleja que, en el caso de las mujeres, existe una relación positiva entre el nivel de instrucción y la tasa de participación en el trabajo remunerado.

La movilidad social impacta en la igualdad de oportunidades en mujeres y hombres, ya que es mediante la educación que las personas pueden aspirar a mejores condiciones de vida, así como la oportunidad de acceder a puestos calificados, en el entendido, que entre mayor escolaridad tenga una persona, mejor candidato o candidata para incorporarse a las partes más favorables del mercado laboral (COLMEX, 2018).

De acuerdo con Oliveira (1994), el trabajo remunerado es el conjunto de actividades que permite obtener recursos monetarios mediante la participación o producción de bienes y servicios en el mercado.

Sin embargo, si bien la educación permite que las mujeres se inserten al trabajo remunerado, permea la desigualdad laboral entre mujeres y hombres, ya que al compararse la entrevista uno (Hombre 1), con la entrevista número dos (Mujer 1), se observa que esta última logró insertarse al empleo con una contratación de personal de confianza que le ha permitido tomar decisiones sobre dicha institución, y dedica mayor número de horas a su trabajo (55 horas a la semana), mientras que el entrevistado número 1 (Hombre 1), dedica solo 40 horas a la semana a su trabajo. Además, se percibe una diferencia salarial menor en comparación al entrevistado uno, denotando desigualdad laboral.

De acuerdo con Mendoza (2009), la variable género es un factor importante que contribuye en la asignación de ingresos de las y los trabajadores en México, ya que en general son los hombres quienes perciben mayor ingresos promedio mensuales, infiriendo que el hecho de que las mujeres cuenten con más años de escolaridad nos les implica mayor ventaja, pues son los hombres quienes perciben mayores ingresos.

Por otra parte, el número de horas dedicadas al trabajo remunerado conlleva a una duplicidad de tareas en las mujeres, ya que realizan actividades concernientes al espacio doméstico y las que realizan en el mercado laboral, lo que se denomina doble presencia o doble jornada laboral. Es decir, las mujeres aun cumpliendo sus 8 horas o más en el trabajo remunerado, nunca abandonan su otra dedicación a tiempo parcial (Balbo, 1994, pag. 509).

Esta doble jornada laboral en las mujeres tiene dos esferas, ya que el trabajo asalariado garantiza el cambio de bienes y servicios y el trabajo doméstico contribuye a reproducir los roles sociales de género como es el cuidado de los miembros de una familia, trabajo que es

desvalorizado. Son las mujeres las que mayormente padecen de esta doble jornada laboral al dedicar mayor tiempo a dichas actividades.

Siguiendo con la entrevista número dos (Mujer 1), considera que ser mujer no influyó para su contratación, ya que anteriormente ese puesto lo habían desempeñado solo hombres, se siente satisfecha en ese empleo ya que convive con diferentes directores, lo que le permite realizar un trabajo en conjunto con diferentes profesionales.

La entrevistada número dos (Mujer 1), refiere que la educación superior ha permitido ocupar un puesto de confianza que tradicionalmente ha sido ocupado por hombres dentro de dicha institución.

Diversos estudios han mostrado que la brecha de género entre las mujeres y los hombres en los puestos directivos se explica por factores socioculturales de carácter general y por elementos concernientes con la cultura organizacional y de género, en ese sentido se puede aseverar que las organizaciones asignan funciones diferenciadas para hombres y mujeres (Burell y Hearn, 1989; Eagly y Karau, 1992, 2002).

Además, desde el análisis teórico de género, en esta primera parte de la entrevista se observa que con anterioridad ninguna mujer ha ocupado dicho cargo dentro de esa institución, lo que nos remite a la teoría del género refiriendo a la operación y resultado de asignar una serie de características, expectativas y espacios, físicos y simbólicos al macho y a la hembra humanos, de modo que a partir de esta definición quedan determinados como hombres y mujeres (Osborne y Molina, 2008).

La entrevistada (Mujer 1) identificó violencia laboral en sus primeros años de trabajo, percibió comentarios machistas y misóginos respecto a su edad ya que a sus 25 años adquirió su contratación como personal de confianza y sus compañeros (as) referían que ese puesto lo adquirió por tener alguna relación con su jefe o por favores sexuales. Además, referían que no contaba con la experiencia que se requería y que no daría resultados en la dirección que se le encomendó dirigir.

Por tal motivo la teoría de género pone en evidencia la discriminación o violencia que experimentan las mujeres en el día a día en la vida económica y laboral, ya que se les asigna una serie de características simbólicas sobre el deber ser y actuar, predominando una relación jerárquica donde prevalece lo masculino.

Los estereotipos de género mantienen las inequidades en el trabajo ya que evitan que las mujeres calificadas ocupen determinados empleos o puestos de mandos altos, afectando su autonomía y empoderamiento y en caso de ocuparlos se duda de su capacidad para resolver problemas o poder para dirigir dichos puestos. Vélez (2006), refiere que los estudios de género demuestran que lo femenino hasta el día de hoy está relacionado con las actividades privadas, las del hogar, las familiares, domésticas.

La entrevistada 2 (Mujer 1), en su percepción considera que las mujeres y hombres cuentan con igualdad de oportunidades en el área donde trabaja, en este caso refiere que los comentarios negativos que le hicieron sobre no tener la edad o madurez para ocupar un puesto directivo, influyeron de manera positiva, ya que cumplió con las actividades que le habían asignado.

La igualdad de oportunidades la observa en los cargos altos, ya que hay coordinaciones y direcciones representadas por mujeres. Con relación al punto, si considera que la educación influye para tener un cargo directivo dentro de la institución y así obtener una mejor remuneración, refiere que la parte lógica diría que sí, ya que las mujeres han adquirido mayores habilidades.

Es un hecho que las mujeres tienen una mayor participación en el trabajo remunerado, sin embargo, la concepción del género se relaciona con las ideas sociales y culturales diferenciadas entre los sexos, que se reproducen a través de una serie de significados y jerarquías establecidas en relaciones asimétricas (Goetz, 1992; Scott, 1986).

Por otra parte, la entrevistada 2 (Mujer 1), refiere que hay personas que ostentan cargos directivos y no tienen el grado de educación superior "licenciatura, maestría o doctorado". Expresa que hay mujeres y hombres que ocupan cargos directivos y no cuentan con maestría y la normativa dentro de la institución pide como requisito mínimo, tener grado de maestría para ocupar un puesto de confianza en la institución.

De acuerdo con Pries (2000), estas situaciones son las que generan segmentación dentro del trabajo remunerado o mercado laboral la cual hace énfasis en las normas e instituciones sociales que rigen y estructuran territorios dentro del conjunto del total de interrelaciones entre los puestos y los trabajadores.

Otro tipo de violencia de género que observa la entrevistada 2 (Mujer 1) es el hecho de que por ser mujer se le antepone sus actividades personales, como el cuidado de los hijos y que

por esta situación desatienden su cargo o trabajo por las tareas del hogar (lavar ropa y atender a su pareja).

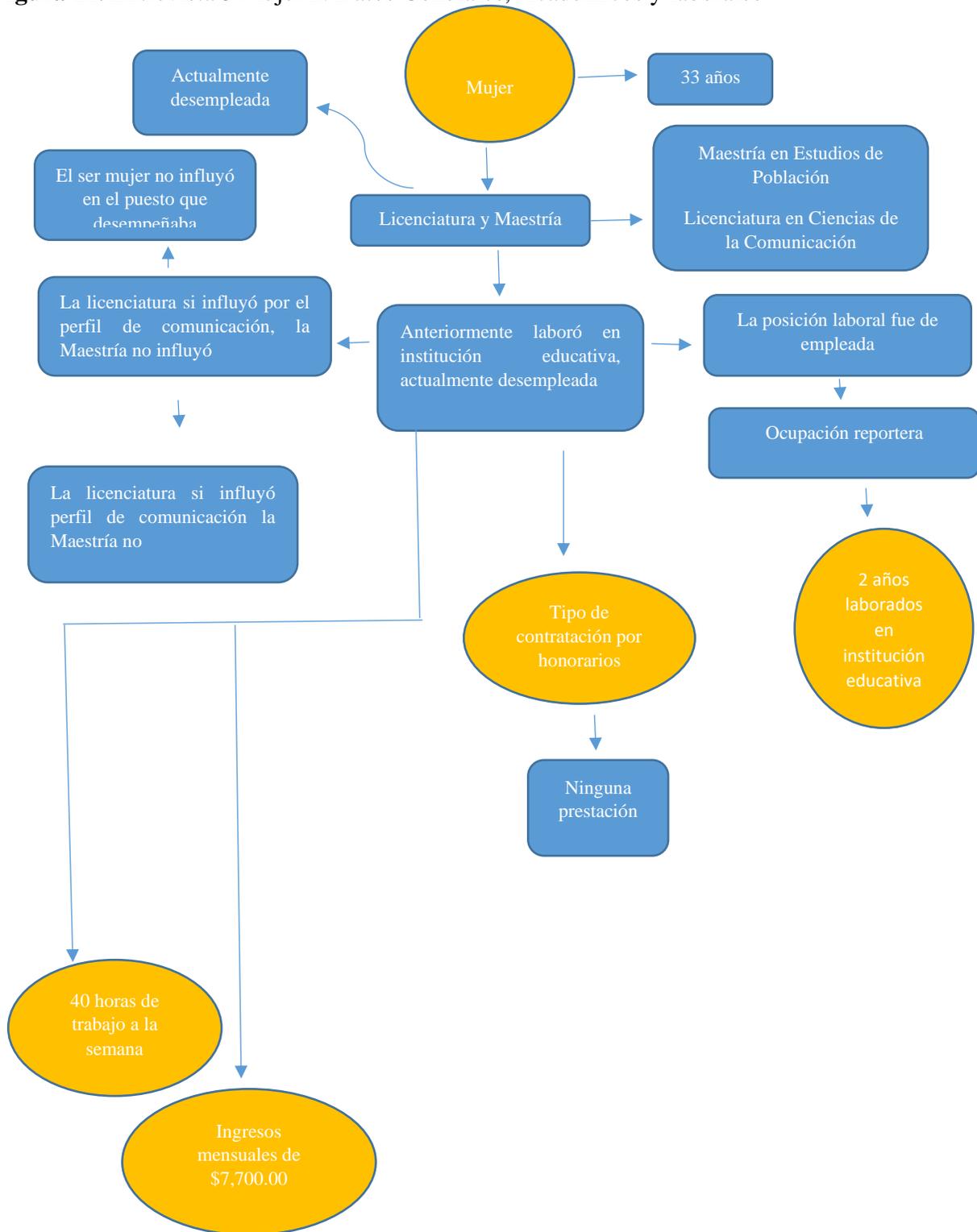
Recordemos que de acuerdo con Aguiar y Gutiérrez, (2017), uno de los principales factores que general la desigualdad de género es dar por hecho que todo lo relacionado a la carga reproductiva y de cuidados del hogar se centra en la mujer, desde el embarazo, el parto y la crianza.

Por tanto, en esta entrevista, se logran identificar aquellos estereotipos de género que prevalecen en el trabajo y que en su conjunto generan dicha desigualdad de género. Los estereotipos de género, y la forma en que se organizada la sociedad desde el patriarcado hacen que la mujer dentro de la sociedad ocupe un lugar secundario.

Consecuentemente, los estereotipos de género que se logran identificar hacen que se cuantifique el rezago que a lo largo de muchos años han padecido las mujeres al ser explicado mediante la división sexual del trabajo.

De acuerdo con Izquierdo (1998), dicha división hace que las tareas asignadas a las mujeres y los hombres se distribuya de acuerdo a los roles de género, afectando de manera negativa ya que se considera que el trabajo productivo es para los hombres y el reproductivo para las mujeres.

Figura 11. Entrevista 3 Mujer 2. Datos Generales, Académicos y laborales



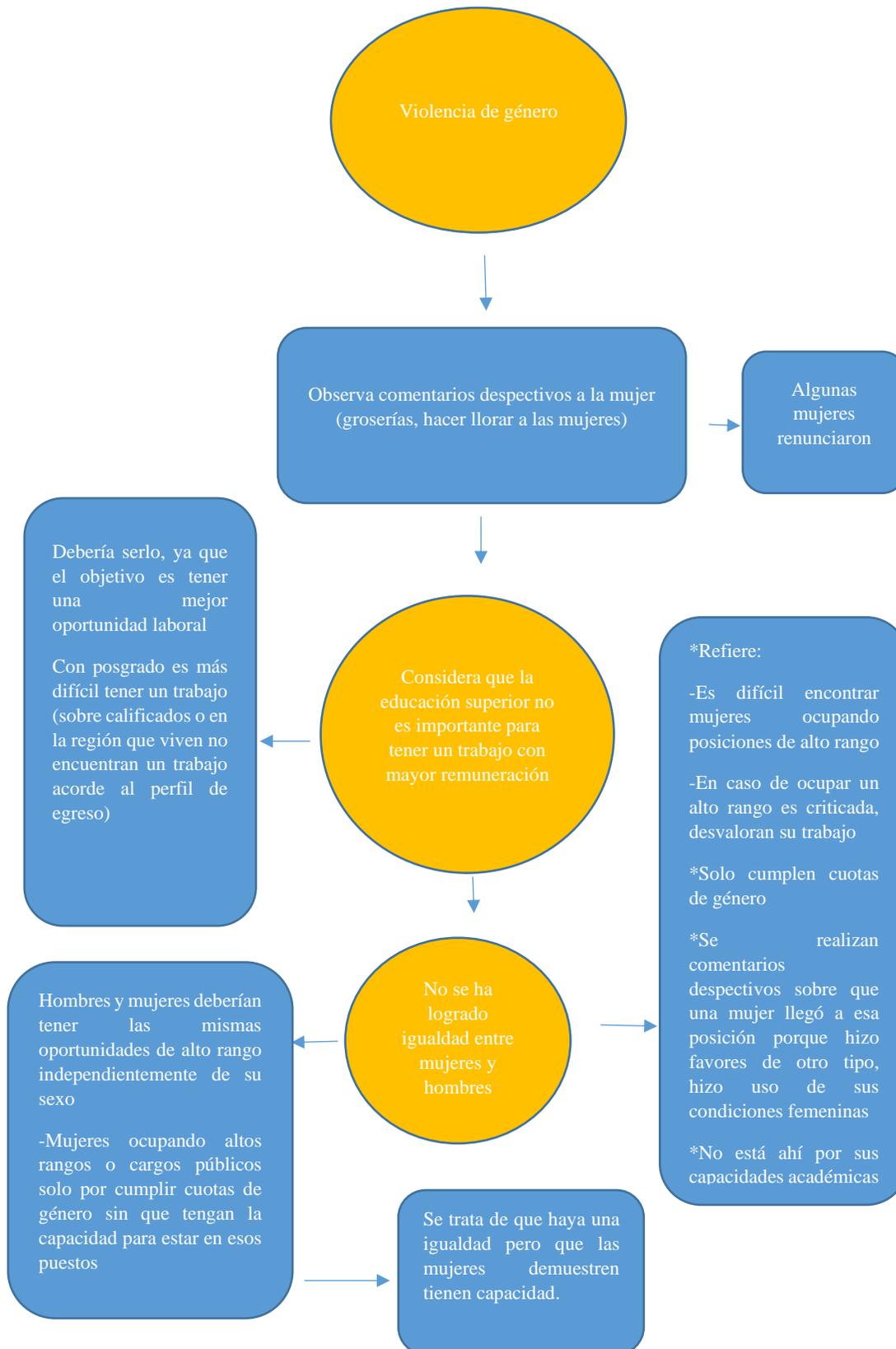
Entrevista 3. Datos Generales, Académicos y laborales



Entrevista 3. Datos Generales, Académicos y laborales



Entrevista 3. Datos Generales, Académicos y laborales



5.2.1.3 ANÁLISIS DE ENTREVISTA 3. DATOS GENERALES, ACADÉMICOS, LABORALES Y PRÁCTICAS ORIGINADAS POR LA CONSTRUCCIÓN SIMBÓLICA DEL GÉNERO.

En la figura número 11 se observa un tercer diagrama que nos permite realizar un análisis sobre la entrevista tres, retomando de igual forma; datos generales, académicos, laborales y las prácticas originadas sobre la construcción simbólica del género relacionadas a la educación superior y trabajo remunerado.

La entrevista 3 (Mujer 2), se aplica a una persona de 33 años, su nivel de escolaridad es Licenciatura en Ciencias de la Comunicación y Maestría en Estudios de Población, actualmente no labora en ninguna organización o institución, y lleva alrededor de 9 meses sin empleo.

La entrevistada 3 (Mujer 2), refiere que con anterioridad laboró 2 años en una institución educativa, su posición laboral en la institución fue de empleada y su contratación fue por honorarios, refiere que el ser mujer no influyó en el trabajo que desempeñaba, pero su grado académico de Licenciatura en Comunicación si influyó en su contratación por el perfil (reportera).

Como ya se argumentó anteriormente diversos estudios indican que la educación superior es un medio que permite en mayor medida la incorporación de las mujeres al trabajo remunerado, como lo es también el caso de esta entrevistada (Mujer 2). Sin embargo, los estudios realizados por Maurizio, Peticara y Bueno (2009), refieren que las inequidades de género en el empleo se observan en la segregación laboral, estabilidad laboral y prestaciones, vinculando estas asimetrías a la construcción simbólica del género.

Entonces, la Licenciatura en Comunicación le permitió adquirir el trabajo como reportera, sin embargo, se identifica segregación laboral en el tipo de contratación (honorarios), contratación que va acompañada con la nula posibilidad de adquirir derechos laborales y por ende prestaciones.

Dentro de los empleos en los que se insertan las mujeres destacan las actividades industriales asalariadas o trabajos precarios o subempleo, mismos trabajos que desde ese entonces son de baja remuneración y de manera temporal (Tuirán, 1993; García, 1993; Rendón, 2004). Si bien existe una feminización en los empleos se observa la precariedad

laboral manifestada en el tipo de contratación y salario, como en el caso de esta entrevista número 3 (Mujer 2).

De acuerdo con Roldán-García, Leyra-Fatou, y Contreras-Martínez (2012), en este caso específico también se observa la segregación laboral vertical, haciendo referencia a la concentración de las mujeres en posiciones inferiores de poder, lo que se conoce como "techo de cristal", el cual representa las dificultades invisibles para que las mujeres accedan a espacios de poder en las organizaciones o instituciones.

Según la ONU (2005), a pesar de los diferentes esfuerzos por las diferentes organizaciones del mundo por lograr dar voz a las mujeres, al hacer un análisis de equidad de género en los medios de comunicación, se constató que son insuficientes y fue hasta el año 2010, a través de la Plataforma de Beijing, que las Naciones Unidas concluyó que son pocas las mujeres periodistas que ocupan puestos de toma de decisiones dentro de los medios de comunicación (Instraw, 2005; Ortiz, 2001)

Por otra parte, la entrevistada 3 (Mujer 2), dedicó 40 horas a la semana al trabajo y los ingresos mensuales que percibía eran de \$7,700.00 mensuales, ocasionando insatisfacción en su empleo.

La situación laboral de las mujeres dista de ser excelente, ya que participan en actividades precarias, además, por la construcción social del género se sitúan en empleos con menor remuneración, prestigio social, o considerados tradicionalmente como femeninos o enfrentan desigualdad salarial en ocupaciones masculinizadas (Pérez, 2012).

Dentro de las dificultades que encontró en su trabajo fueron hostigamiento laboral por parte de su jefa inmediata ya que le añadían actividades que no correspondían con su carga laboral (reportera).

Además, la entrevista número 3 (Mujer 2), sufrió de acoso sexual por dos de sus compañeros de trabajo, uno de estos hombres la buscaba en su oficina para realizarle insinuaciones respecto a su físico, piropos y halagos; mientras que la otra persona que también la acosó sexualmente le enviaba imágenes con contenido sexual muy explícitos. Estos hechos no fueron denunciados a sus superiores, sin embargo, refiere que su jefa se enteró, y se entendieron estos hechos como conductas que ella provocaba.

Cabe recordar que el acoso sexual es definido como el ejercicio abusivo que lleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, no hay subordinación y se presenta en compañeros del mismo nivel (Ramírez Fernández y Barajas Ledesma, 2017).

Es en las esferas sociales como el trabajo que se evidencia la dificultad para detectar y denunciar el acoso sexual por parte de la persona que lo padece y al mismo tiempo dificultad de las autoridades o áreas de trabajo para atender, prevenir y erradicar el acoso sexual, ya que son estas quienes tienen la oportunidad de tomar decisiones, sensibilizar y concientizar sobre dicha violencia y así erradicar el acoso y hostigamiento sexual.

En ocasiones es la misma víctima quien desconoce que el acoso sexual es una conducta no deseada, no pedida de carácter sexual en el trabajo, que hace que la persona que lo padece se sienta ofendida, humillada y/o intimidada (OIT, 2012).

Esta persona intentó resolver esta situación evitando a los acosadores sexuales, además de que su trabajo de reportera le permitía estar fuera de las instalaciones donde laboraba, refirió que era una forma de evadir la situación.

Por otra parte, también refiere la entrevistada 3 (Mujer 2) que hace años 3 años tuvo un empleo donde fue víctima de hostigamiento sexual ejecutado por su jefe directo. Refiere que ese trabajo ofertado era de reportera, sin embargo, su jefe la condicionó a "ser su asistente o dama de compañía", por lo que decidió abandonar ese trabajo.

En consecuencia, el acoso y hostigamiento sexual, además de ser una expresión de violencia, se suma a la desigualdad de género y por consecuencia desigualdad en las oportunidades de trabajo, ya que atentan contra la integridad física y psicológica de las personas.

El derecho al trabajo de las personas que sufren de acoso y hostigamiento sexual se ve limitado, pues si bien los hombres y mujeres pueden sufrir de estos actos, son ellas quienes tiene 2.2 veces más probabilidad que los hombres de sufrir acoso y hostigamiento sexual (Organización Internacional del trabajo, 2020).

Las mujeres, además de padecer la desigualdad laboral, se encuentran desprotegidas al encontrarse en posiciones de menor poder, disminuyendo su productividad en la institución donde laboran a través de la desmotivación, ausentismo y deterioro de las relaciones laborales (OIT, S.F).

Por otra parte, la entrevistada 3 (Mujer 2), refirió que cuando laboró en un medio de comunicación, escuchó comentarios de sus compañeros de trabajo sobre que las mujeres tienen menor capacidad intelectual, además su jefe directo se dirigía a ellas con palabras altisonantes y las hacía llorar, viéndose en la necesidad de renunciar.

Como se puede ver, la violencia de género se efectúa a través de la misoginia al rechazo o desprecio de los hombres a las mujeres que puede ser ejecutada a través de acciones o conductas basadas en razón de su género y causan daño o sufrimiento (Ferrer Pérez y BoschFiol, 2000). Dicha violencia, causa sufrimiento en las personas que lo padecen ya sea físico, sexual o psicológico.

De acuerdo con Ramírez Fernández y Barajas Ledesma (2017), el hostigamiento sexual es el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima con el agresor(a) en los ámbitos laborales y escolares. Se expresa en conductas verbales o físicas, o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

Si bien el acoso sexual y hostigamiento sexual son un tipo de violencia que está tipificada como delitos sexuales en tratados estatales y nacionales, son pocas las personas/víctimas que logran denunciar dichos actos, ya que quienes padecen este tipo de violencia se sienten culpables y temen ser expuestos o rechazados, así como discriminados, tal es el caso de esta persona que prefirió renunciar a su trabajo.

Con relación al punto sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, la entrevistada refiere que en el ámbito laboral no se percibe o no existe dicha igualdad ya que las empresas evitan contratar a las mujeres en edad fértil o de casarse, y les hacen preguntas respecto a su estado civil, que no tiene que ver con la situación laboral. Aquí se observan una vez más aquellos mitos y estereotipos de género que influyen en la desigualdad laboral, ya que a las mujeres se les vincula con la maternidad y a los cuidados y administración del hogar.

Un estudio de género realizado por Jennifer Cooper, denominado “Programa de Universitario de Estudios de Género”, refiere que la discriminación salarial se da desde el primer momento en que la mujer es contratada, ya que al solicitar trabajo, se le cuestiona sobre su estado civil, el número de hijos, si está embarazada, entre otras interrogantes que influyen en su contratación, sin soslayar que en ocasiones la apariencia física es tomada en cuenta al momento de la decisión (De la Cruz y Morales, 2018).

Tal es el caso de que el trabajo remunerado para los hombres ha sido un hecho universal, ya que mayormente las oportunidades y ocupaciones laborales se encuentran socialmente dirigidas a los hombres o en su caso algunas actividades laborales dirigidas a las mujeres solteras, Rendon (2004).

Desde la percepción de la entrevistada (Mujer 2), considera que ese tipo de cuestionamientos los hacen con la finalidad de negarles prestaciones conforme a la Ley (permisos de maternidad) y que la desigualdad se refleja al momento de que a las mujeres se les paga menos en comparación a los hombres incluso realizando las mismas actividades.

Recordó que a uno de sus compañeros hombre se le otorgó una plaza con prestaciones que marca la Ley Federal del Trabajo y desconoce cuáles son los parámetros para decidir a quién le asignarían dicha plaza, donde al menos ella no fue considerada, donde se observa una vez más la desigualdad laboral.

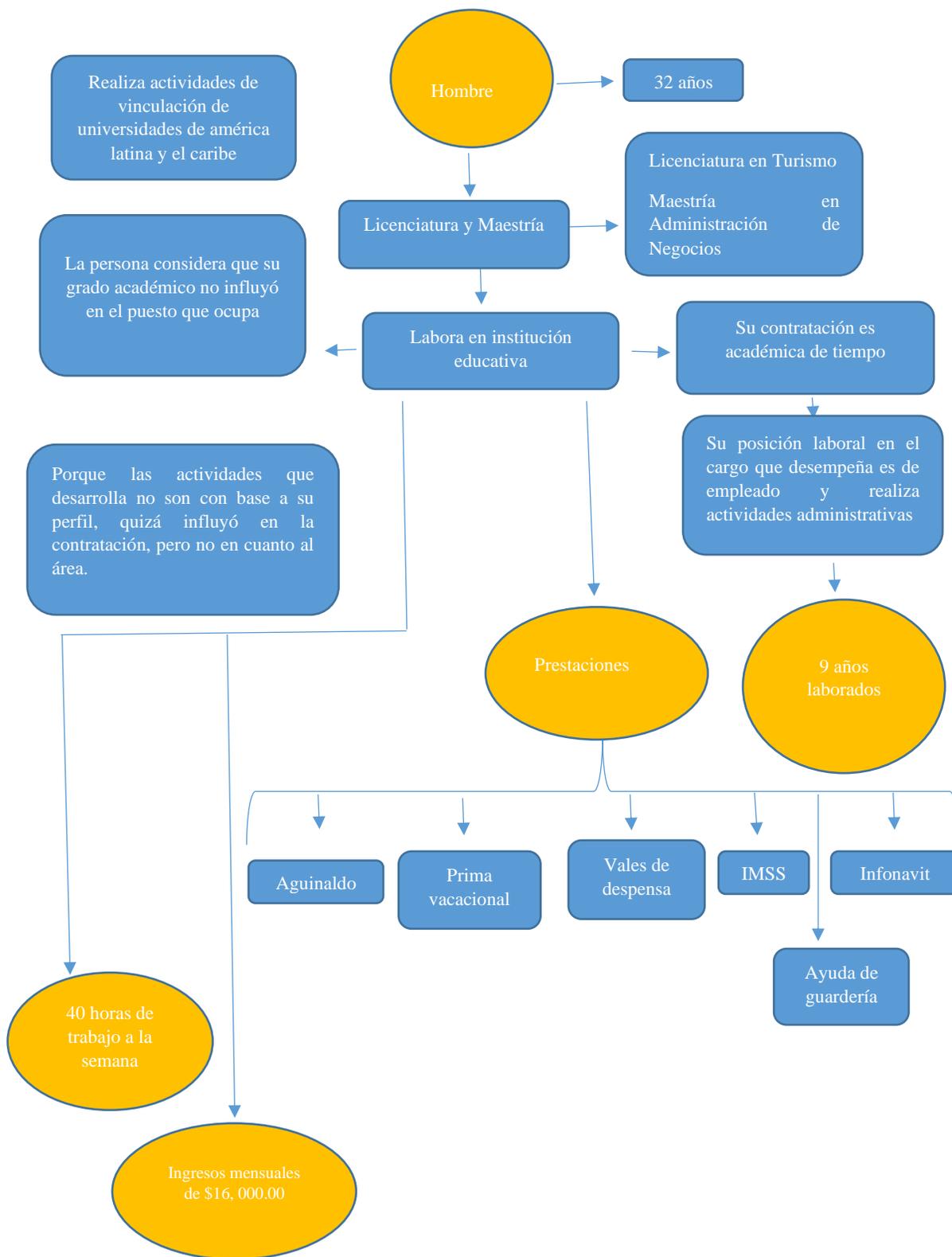
Detalla que no se ha logrado igualdad entre mujeres y hombres, que ambos sexos deberían tener oportunidades de alto rango, sin embargo, menciona que también hay mujeres que ocupan rangos o cargos públicos solo por cumplir con las cuotas de género, pero no tienen la capacidad para desempeñar dichos puestos.

Abundó que en el caso de las mujeres que tienen la capacidad para desempeñar cargos directivos o posiciones de alto rango, son criticadas, desvaloran su trabajo y se hacen supuestos de que anduvo con alguien o hizo favores de tipo sexual (uso de sus condiciones femeninas) para lograr acceder a esos cargos, desvalorizando sus capacidades académicas o profesionales.

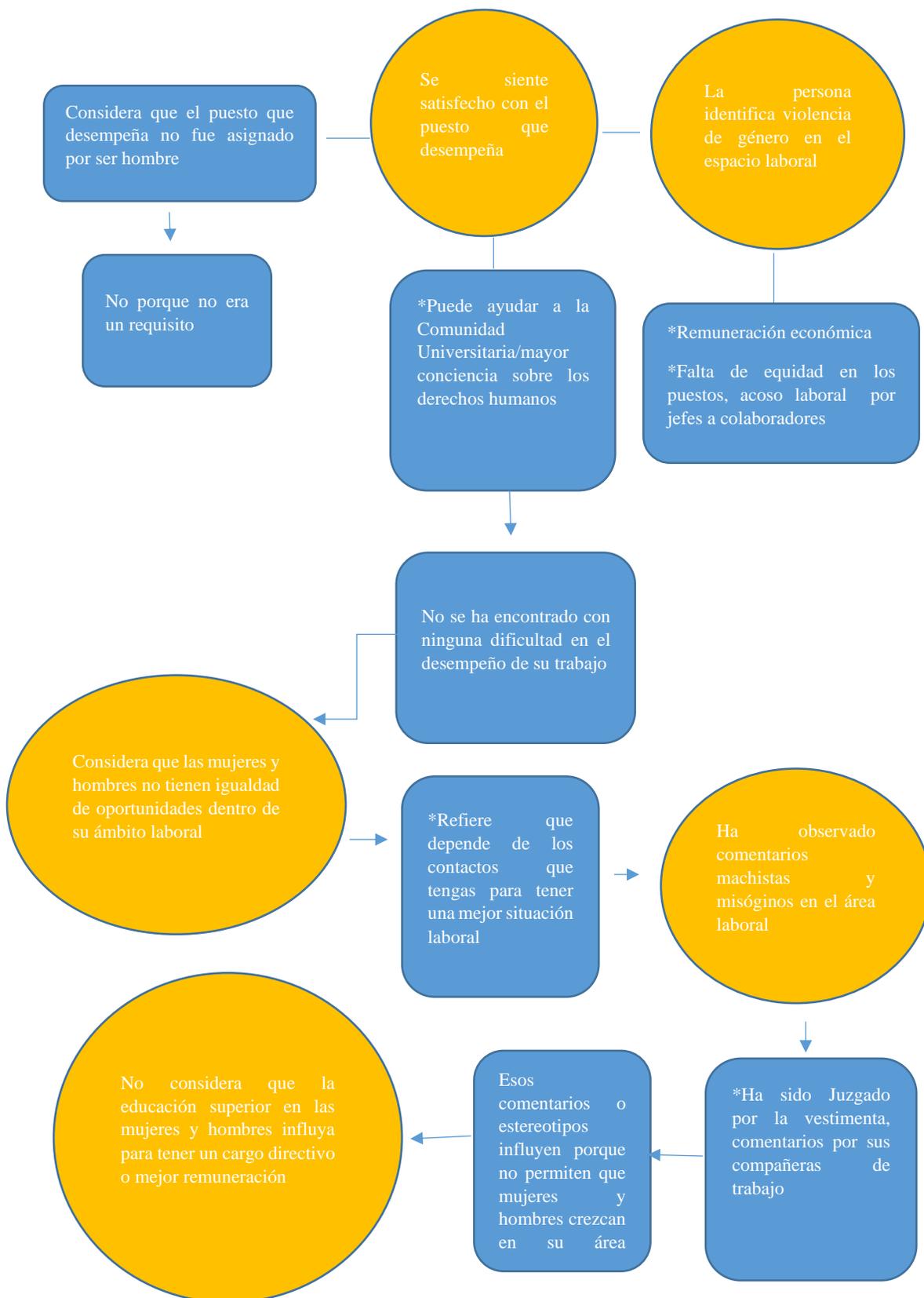
Se observa que el tipo de contratación y las cargas de trabajo siguen siendo desiguales para mujeres y hombres, algunos de los factores que intervienen para crear esa desigualdad

son los mitos, estereotipos o roles asignados culturalmente a mujeres y hombres, además del nivel educativo o la ubicación geográfica. Es importante tener en cuenta aquellas desigualdades y que estas sean conocidas en todas sus dimensiones, para así propiciar el mismo trato, reconocimiento y posibilidades de desarrollo en mujeres y hombres (Rodríguez, 2009).

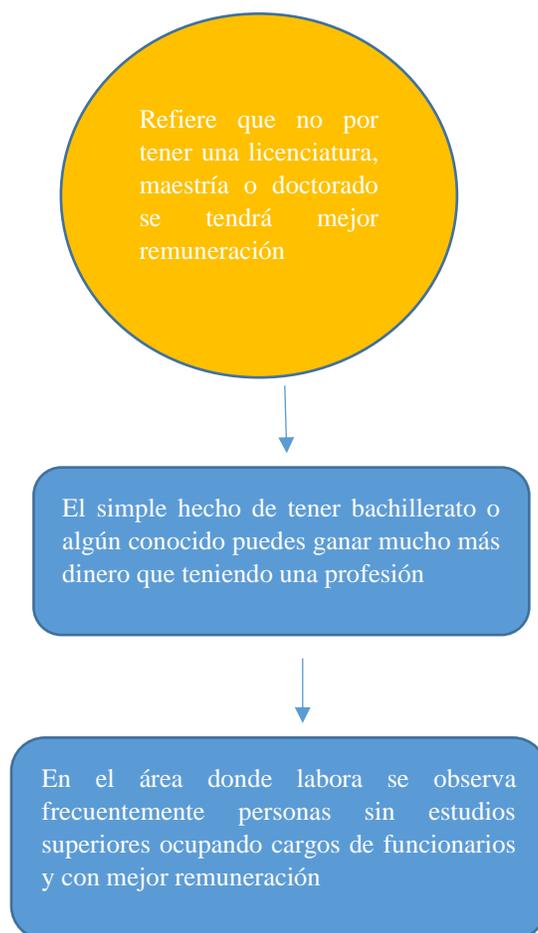
Figura 12. Entrevista 4, Hombre 2. Datos Generales, Académicos y laborales



Entrevista 4. Datos generales, académicos y laborales



Entrevista 4. Datos generales, académicos y laborales



5.2.1.4 ANÁLISIS DE ENTREVISTA 4. DATOS GENERALES, ACADÉMICOS, LABORALES Y PRÁCTICAS ORIGINADAS POR LA CONSTRUCCIÓN SIMBÓLICA DEL GÉNERO.

En la figura número 12 se observa un diagrama que nos permite realizar un análisis sobre la entrevista número cuatro, también se retoman datos generales, académicos, laborales y las prácticas originadas sobre la construcción simbólica del género relacionadas a la educación superior y trabajo remunerado.

Esta cuarta entrevista (Hombre 2) se realizó a una persona que tiene 32 años, su nivel de escolaridad es Licenciatura en Turismo y Maestría en Administración de Negocios; actualmente labora en una institución educativa, y lleva alrededor de 9 años en ese empleo.

Su posición laboral en la institución es de empleado, realiza actividades administrativas (vinculación con universidades), y su contratación es académico de tiempo completo. La persona informó que su grado académico no influyó en su contratación y tampoco el hecho de ser hombre se tradujo en su actual puesto, ya que las actividades que desarrolla no son con base a su perfil académico.

Hay que considerar que a las mujeres y hombres se les atribuyen características y expectativas dentro de un espacio social, lo femenino frente a lo masculino y es justamente en el empleo donde prevalece una relación jerárquica entre mujeres y hombres, sobresaliendo los espacios masculinos (Osborne y Molina, 2008).

De acuerdo con Lagarde (1996), esta situación se traduce en desigualdad de oportunidades contrario a la paridad de acceso a oportunidades en el empleo que se observaría en el tipo de contratación, remuneración o prestaciones.

Esta entrevista 4 (Hombre 2), denota que dicha persona dentro de la institución educativa donde labora contó con una contratación de base. Las prestaciones con las que cuenta son; aguinaldo, prima vacacional, vales de despensa, IMSS, Infonavit y ayuda de guardería. Trabaja 40 horas a la semana y sus ingresos mensuales son de \$16, 000. 00 mil pesos.

Si comparamos ingresos, tipo de contratación y prestaciones se observa que el entrevistado número cuatro (Hombre 2), tiene mejores condiciones laborales que la entrevistada número tres (Mujer 2), y a pesar de que ambos cuentan con el mismo nivel de credenciales educativas, se refleja la desigualdad de género dentro del mercado laboral.

La educación entonces permite que hombres y mujeres se incorporen al mercado laboral, sin embargo, de acuerdo con Maurizio y Peticara (2010), la segregación laboral se aprecia en la remuneración, estabilidad laboral y prestaciones, y dichas asimetrías se vinculan a la división sexual del trabajo y la construcción simbólica del género.

Diferentes investigaciones confirman la existencia de elevados índices de discriminación salarial que perjudican en mayor medida a las mujeres quienes, en ocasiones, llegan a recibir salarios hasta 37 por ciento menores que los hombres en ocupaciones que requieren los mismos niveles de escolaridad (De Oliveira et al., 1996).

La persona entrevistada número cuatro (Hombre 2), expresa sentirse satisfecho con el puesto que desempeña porque puede ayudar a las personas dentro de esa institución educativa sobre los derechos humanos; sin embargo, identifica violencia de género en su espacio laboral que se proyecta y evidencia una vez más en la remuneración económica, falta de equidad de género en los puestos directivos y acoso laboral de los jefes (as) a los subordinados (as).

El entrevistado comentó que de manera personal no se ha encontrado con dificultades en el desempeño de su trabajo, pero considera que no existe igualdad de oportunidades en mujeres y hombres en el ámbito laboral, ya que varias personas anteponen sus contactos para tener una mejor situación laboral.

La desigualdad social engloba a las inequidades y el género ocasionando un trato diferenciado en las mujeres y hombres en el empleo, por lo tanto, el bienestar laboral no es igualitario para todos los integrantes de una sociedad.

La crisis de la sociedad del trabajo significa que el empleo asalariado ha dejado de ser el articulador de los derechos sociales, garantizados por las instituciones de bienestar social, dando paso a la precariedad, expresada en una multiplicación de las desigualdades que tienen diferentes orígenes, como grupo (raza), edad, discapacidad, sexo, entre otros (Vite, 2008, pag.43).

Por otra parte, el entrevistado 4 (Hombre 2) también observó comentarios machistas y misóginos en el área laboral, incluidos el que sea juzgado por su tipo de vestimenta. Refiere que los estereotipos de género influyen de manera negativa porque no permiten que mujeres y hombres crezcan en su área laboral.

Considera que la Educación Superior no es un medio que permita obtener una mejor remuneración, cargo directivo o puesto de confianza, ya que en la institución donde labora existen personas que, sin tener un grado académico o como mínimo el bachillerato, gozan de beneficios y al contar con el apoyo de un conocido con influencias puede tener mejores ingresos.

Aquí cabe hacer la reflexión acerca de que la desigualdad social, ha sido provocada por la expansión del desempleo y la desigualdad laboral (precariedad), como resultado de la

debilidad de los derechos sociales (Vite, 2008); en ese sentido, se observa que el nivel educativo resulta insuficiente para alcanzar altos cargos o puestos, y en cambio, es más efectivo contar con un buen capital social o conexiones, que puedan servir para llegar a tener mejores puestos de trabajo, y con ello, mejores ingresos.

Los ingresos, tipo de contratación, jornada laboral y las prestaciones son algunos de los rubros donde se evidencia la desigualdad de género en el empleo. Y la desigualdad de género es independiente de la condición económica de hombres y mujeres, puesto que se reproduce bajo un esquema educativo masculinizante que se encarga de establecer a cada sexo las tareas que le corresponden de acuerdo a los estereotipos ya determinados por la sociedad; a las mujeres se les asocia al ámbito privado y a los hombres se les relaciona con el ámbito público y social (Poblete, 2011).

CONCLUSIONES FINALES

Este trabajo tuvo la finalidad de analizar, desde la teoría del género, la inserción al empleo de mujeres y hombres con nivel de escolaridad superior en Hidalgo, mediante un estudio comparativo entre los años 2015 y 2020, y así conocer los avances o retrocesos en materia de equidad de género. Estos son los principales hallazgos que se obtuvieron:

La metodología mixta, que utilizó técnicas cuantitativas y cualitativas, permitió un mayor análisis sobre el fenómeno de estudio, aumentando su interpretación y comprensión tanto en lo cualitativo como en lo cuantitativo.

A través de la metodología cuantitativa se analizaron dos bases de datos: la Encuesta Intercensal del año 2015 y el Censo de Población y Vivienda del año 2020, ambas del estado de Hidalgo.

Se tomó como criterio la edad de 23 a 64 años y que al momento de la aplicación de la encuesta intercensal y censo de población declararan contar con estudios universitarios terminados; normales, licenciatura, especialidad, maestría o doctorado en Hidalgo durante los años 2015 y 2020.

Dentro de los hallazgos encontrados se observa que, durante el año 2015, 12.1 por ciento de la población encuestada cumplió con este criterio, mientras que para el año 2020, 15.5 por ciento declaró estar en la misma situación, es decir, contaba con estudios superiores terminados.

Se observó un incremento de personas con educación superior del año 2015 al año 2020, toda vez que la educación superior ha sufrido un proceso de transformación en dos esferas; desarrollo del conocimiento y transformación de la sociedad (Cuevas, 2016).

De acuerdo a diversos estudios como los efectuado por Aguayo y Lamelas (2013), sostienen que el aumento de educación en las mujeres y hombres posibilita el acceso a un empleo remunerado y por consecuencias a mejores condiciones de vida, particularmente en las mujeres, pues es la educación superior posibilita a las mujeres contar con empleos con mejor nivel de ingresos, así como la posibilidad de participar en las diferentes esferas sociales.

Esta investigación permitió saber que la equidad en el acceso a la educación superior se logró alcanzar en el año 2020. Al realizar la segregación por sexo de 23 a 64 años con estudios universitarios en Hidalgo en los diferentes años se observa que, durante el año 2015, 16.5 por ciento de las mujeres contaba con estudios universitarios y los hombres en un 15 por ciento, sin embargo, para el año 2020 se observa un porcentaje equiparable en ambos sexos con un 15.5 por ciento.

Al hacer la comparación entre mujeres y hombres en el año 2015, se refleja mayor participación de las mujeres con relación a los hombres en el acceso a la educación superior, mientras que en el año 2020 se observa que mujeres y hombres de 23 a 64 años con estudios superiores acceden en igual proporción.

De acuerdo con Zabudovsky (2007), las mujeres han tenido en las últimas décadas un aumento de participación de la educación superior, incluso llegando a rebasar a la de los hombres. En este caso dicho fenómeno se observa para el año 2015 y es equiparable para el año 2020.

Considerar la educación superior dentro de los análisis de género, favorece al desarrollo de una sociedad más igualitaria y justa dando la posibilidad de trascender a las demandas del sector productivo, además, mujeres y hombres puedan realizar sus propósitos de vida. De esa forma, la educación superior es el medio que ha permitido que las mujeres se inserten en mayor medida al trabajo remunerado.

En la parte cuantitativa también se reveló que el porcentaje de mujeres de 23 a 64 años con estudios universitarios y que se encuentran trabajando en Hidalgo durante la aplicación de la Encuesta Intercensal 2015 y Censo de Población y Vivienda 2020, es superior al de los hombres en ambos años.

Durante el año 2015 se observa que el 13.5 por ciento de los hombres declaró contar con estudios universitarios y estar laborando, mientras que el 21.9 por ciento de las mujeres declaró estar en las mismas condiciones. Se observa una mayor participación de ellas en dicho año y el mismo efecto ocurre para el año 2020, pues 23.6 por ciento de las mujeres afirmaron contar con estudios universitarios y trabajar, en tanto que solo el 15.7 hombres declaró encontrarse en esas circunstancias.

En ambos años existe un incremento significativo de las mujeres con educación superior al trabajo remunerado lo que se relaciona directamente con los estudios realizados por Martínez y Acevedo (2004); Aguayo y Lamelas (2011), refiriendo que las mujeres con educación superior logran acceder a trabajos remunerados y muy particularmente aquellas que cuentan con estudios de posgrado encontrarán mayor calidad de empleo, logrando que las mujeres accedan a mejores condiciones laborales con relación a los hombres, además adquieren una mayor estabilidad, tiempo de dedicación en el trabajo y prestaciones.

La participación de las mujeres al trabajo remunerado trae consigo cambios en su vida personal y en la vida de las personas que las rodean, cambios favorables en sus dinámicas familiares, en la toma de decisiones y la salud.

Con relación al tipo de ocupación se observa que las mujeres de 23 a 64 años con estudios superiores en Hidalgo durante el año 2015 y 2020 se encuentran en mayor proporción con relación a los hombres, en ocupaciones de funcionarios, directores, jefes y profesionistas y técnicos.

Se puede inferir que la educación superior es necesaria en las mujeres para ocupar espacios que anteriormente eran dominados por los hombres. Dichos espacios son considerados del ámbito público y de poder, además de ser ocupaciones de mayor remuneración. Se observa que ocupaciones que antes eran consideradas tradicionalmente como masculinas, hoy se han comenzado a feminizar, pues actualmente y de acuerdo a este análisis de datos, al día de hoy ya existe la presencia de las mujeres en mandos medios y superiores, jefas de área y con las posibilidades de dirigir su área de trabajo.

Pelaéz y Andres (2020) subrayan que el ingreso al primer trabajo con educación superior, aumenta considerablemente la probabilidad de acceder al estrato ocupacional de mayor estatus y jerarquía: directores, gerentes y profesionistas, 44.1% para los hombres y 47.8% para las mujeres.

Al analizar la posición laboral de mujeres y hombres de 23 a 64 años con estudios universitarios en Hidalgo durante el año 2015 se observa que 26.9 por ciento de mujeres son empleadas u obreras, mientras que solo el 17.5 por ciento de hombres se encuentran en la

misma posición laboral. Esa misma tendencia se observa durante el año 2020 pues hay más mujeres empleadas y obreras con relación a los hombres.

También se observa que en el año 2015 el 17.0 por ciento de mujeres son patronas o empleadoras es decir tienen a trabajadores (as) por un sueldo, mientras que los hombres en dicha posición laboral en el mismo año se encuentran en mayor proporción con un 20.7 por ciento. Sin embargo, para el año 2020 dicha posición se incrementa para las mujeres con un porcentaje del 22.3 por ciento y con 21.9 por ciento para los hombres.

Culturalmente las mujeres se enfrentan a grandes desventajas en el mundo del trabajo, prácticas discriminatorias, normas sociales y de género que las conduce a ocupar ciertas posiciones laborales.

La desvalorización se refleja en los puestos o posiciones laborales que desempeñan, en general, siempre constituyen una prolongación de la asistencia realizada en el ámbito doméstico (Saffioti, H, 1992).

Con relación al nivel de ingresos se observa que durante la aplicación de la Encuesta Intercensal 2015, el 13.6 por ciento de las mujeres declaró recibir un ingreso de \$7,380.00 y un 7.3 por ciento de hombres declaró recibir los mismos ingresos. Sin embargo, 62.3 por ciento de mujeres expresó recibir un ingreso que oscila entre los \$7,381.00 hasta los \$999,997.00, para el año 2020 este último ingreso disminuyó para las mujeres, pues solo lo percibía el 58.2 por ciento.

En el caso de los hombres en el año 2015, el 7.3 por ciento de los hombres percibía ingresos de \$7380, 000.00 y el 36.9 por ciento declaró recibir ingresos que oscila entre \$7,381.00 hasta los \$999,997.00 para el año 2020 este mismo evento se reflejó en la disminución del porcentaje de hombres con un 31.2 por ciento. Sin embargo, se observa que para el año 2015 y 2020 son las mujeres quienes en mayor porcentaje se encuentran trabajando y recibiendo un salario.

Los estudios de género revelan que regularmente las mujeres se enfrentan a desventajas en el empleo y que incluso las mujeres en las mismas ocupaciones y posiciones laborales que los hombres reciben un menor salario, es decir que aun realizando el mismo

trabajo y obteniendo la misma productividad reciben diferentes salarios teniendo como condición el sexo de la persona.

Se observa que el nivel de ingresos de mujeres y hombres en un rango de edad de 23 a 64 años con estudios superiores en los años 2015 y 2020 en Hidalgo, indican porcentajes superiores con relación a los hombres, no obstante, se puede inferir que la educación superior es un medio que permite a las mujeres insertarse a un trabajo con percepciones similares al de los hombres.

También se encontró que las mujeres ocupan un porcentaje mayor en cuanto al menor número de horas laboradas, lo que quiere decir que dicho porcentaje de mujeres, muy posiblemente no pueda ocupar más tiempo en un trabajo remunerado, debido a que tiene la otra responsabilidad asignada socialmente, de cumplir con los cuidados del hogar y/o de familiares.

Esto explicaría que 25.2 por ciento de las mujeres hidalguenses entre 23 y 64 años con estudios universitarios, en 2020 dediquen de 0 a 48 horas al trabajo, mientras que solo el 17.8 por ciento de los hombres dedica a su empleo el mismo número de horas.

Sin embargo, durante el año 2020, 18.3 de las mujeres dedican más de 49 horas, mientras que solo el 12.3 por ciento los hombres dedican este mismo número de horas al trabajo. En ambos sexos se puede considerar un porcentaje bajo de horas trabajadas, lo que habla de que podrían encontrarse en situación de subempleo, es decir, que cuenten con un empleo con salario insuficiente y se vean en la necesidad de conseguir otro trabajo, de ahí que reporten mayor número de horas trabajadas.

No está de más enfatizar entonces que el número de horas trabajadas por parte de las mujeres no solo va acompañado de los salarios que perciben, sino que también va acompañado de otros factores como la estructura familiar, ya que las mujeres no solo destinan el número de horas dedicadas a un empleo remunerado, sino también el tiempo que dedican a su hogar y al cuidado de la familia, rol que tradicionalmente se les asigna a las mujeres.

También se encontró en los datos cuantitativos, que existe un avance en cuanto al acceso a un empleo de calidad, es decir, con seguridad social y prestaciones de ley, aunque estas cifras no coinciden necesariamente con los testimonios obtenidos en las entrevistas.

De acuerdo al porcentaje de mujeres y hombres de 23 a 64 años con estudios superiores que se encuentran trabajando y tienen prestaciones laborales, se observa que son las mujeres quien en mayor medida cuentan con prestaciones como aguinaldo, vacaciones con goce de sueldo, servicio médico, reparto de utilidades, licencia o incapacidad con goce de sueldo, sar/afore y crédito de vivienda, en comparación a los hombres y que esta tendencia también aumenta paulatinamente para las mujeres para el año 2020.

Por tanto, de acuerdo con el Análisis de la Encuesta Intercensal 2015 y del Censo de Población y Vivienda del año 2020, la educación superior es un elemento fundamental que impulsa a las mujeres al trabajo remunerado y al mejoramiento de las condiciones laborales, como las prestaciones mejorando la calidad de vida.

No obstante, las mujeres son quienes llegan a suspender su trayectoria laboral para cumplir con roles de género establecidos por una cultura y una sociedad como es el tiempo completo o parcial al rol reproductivo que se refiere al cuidado social para garantizar el bienestar de la familia, acompañada de las actividades domésticas y de cuidados.

Por su parte la metodología cualitativa permitió, a través de la aplicación de las entrevistas semiestructuradas, conocer las percepciones y experiencias de las mujeres y hombres con educación superior en el trabajo remunerado, obteniéndose las siguientes conclusiones.

Se obtuvieron datos sobre datos generales, académicos, laborales y las prácticas originadas por la construcción simbólica del género con relación a la educación superior y trabajo remunerado.

Entre los aspectos a resaltar, está el hecho de que un hombre con licenciatura y una mujer con mayor escolaridad (posgrado), alcanzaron ambos el mismo nivel directivo. Esto deja ver que una mujer debe esforzarse más para alcanzar cargos más altos dentro del mundo laboral, a diferencia de un hombre que, con licenciatura, sin algún posgrado, pudo acceder.

Al comparar la entrevista uno (Hombre 1) con la entrevista dos (Mujer 1) se observa que el entrevistado número uno (Hombre 1) solo cuenta con nivel de Licenciatura en Diseño de la Comunicación lo que le ha permitido tener un cargo directivo que ejerce desde hace 10 años; mientras que en el caso de la entrevistada número dos (Mujer 1) cuenta con nivel

educativo de Licenciatura en Sistemas Computacionales y Maestría en Tecnología Educativa, estudios que desde su percepción considera le han sido de utilidad para desempeñar dos cargos directivos desde hace 8 años.

Autores como Trucco (2014); Mora y Ulloa, (2011); Posso (2010), entre otros, refieren que la educación superior es un factor importante para disminuir las discrepancias en el ámbito laboral como el salario y la posibilidad de ocupar puestos directivos y de mando, afirmando incluso que existe una relación positiva entre la educación y el empleo.

Sin embargo, la cantidad de años de estudios de la entrevistada dos (Mujer 1) es mayor con relación al entrevistado 1 (Hombre 1), por lo que se puede inferir que la educación superior posibilita el acceso a mujeres y hombres a una ocupación formal, pero son las mujeres las que necesitan en promedio un número mayor de años de estudio para lograr insertarse al sector formal y ocupar puestos directivos. Ese mismo efecto no aplica para los hombres, pues aún con menor número de años dedicados al estudio se encuentran ubicados en altos puestos.

En este mismo caso la entrevistada número dos (Mujer 1) ha ocupado cargos directivos que anteriormente habían sido asignados a hombres y de acuerdo con Osborne y Molina (2008), este hecho se relaciona con la teoría de género, ya que existen ciertos espacios físicos que solo eran atribuidos a los hombres, espacios simbólicos al macho o a las hembras, de modo que quedan determinados como mujeres u hombres

Por tanto, la educación es un medio que permite el ingreso de los hombres y principalmente a las mujeres al trabajo remunerado, pero también son las que necesitan tener un mayor número de credenciales educativas para acceder a trabajos formales y más aún insertarse en puestos directivos.

El entrevistado 1 (Hombre 1) y la entrevistada dos (Mujer 1), ambas personas reciben las mismas prestaciones de Ley como son el aguinaldo, prima vacacional, vales de despensa, IMSS e Infonavit.

Sin embargo, con relación al número de horas trabajadas se observa que la entrevistada 2 (Mujer 1), con puesto directivo dedica más horas al trabajo (55 horas a la semana), mientras que el entrevistado número uno (Hombre 1) también con puesto directivo

dedica solo 40 horas a la semana, reflejándose una vez más la segregación laboral en el número de horas trabajadas, pues son las mujeres quienes dedican mayor número de horas al trabajo remunerado en comparación a los hombres, e incluso reciben un salario menor realizando las mismas actividades que los hombres, situación que también se evidencia en estas entrevistas.

Un mayor número de horas dedicadas al trabajo denota desigualdad laboral, pues son las mujeres quienes dedican mayor tiempo y reciben el mismo o menor salario en comparación a los hombres, tal es este caso donde el entrevistado 1 (Hombre 1) percibe un salario mensual por \$25, 000.00 y la entrevistada 2 (Mujer 1) percibe un salario de \$24,000.00 mensuales.

En general, existe una incorporación representativa de las mujeres al trabajo remunerado, lo que ha generado grandes precedentes que transforman radicalmente la sociedad y economía actual. Pero dicha incorporación no es homogénea, ya que las mujeres se enfrentan a desventajas laborales como las ya mencionadas generando desigualdad laboral.

Es por ello que es necesario enfatizar la necesidad de la erradicación de la desigualdad de género en el trabajo, donde incluso la Ley de Igualdad en las remuneraciones establece que las mujeres y hombres que desempeñan ocupaciones en el mismo lugar de trabajo reciban igual salario por igual trabajo (CIOE).

Los entrevistados antes referidos han observado y escuchado mitos y estereotipos de género dentro de su área laboral, en el caso del entrevistado reconoce que los estereotipos de género no eran a su persona, sino que entre su mismo espacio de trabajo identificó comentarios entre las mujeres como el desvalorar su trabajo, o su tipo de contratación.

En el caso del entrevistado número dos (Mujer 1) aseguró haber recibido violencia de género al inicio de su trabajo pues recibió comentarios como “eres una mujer muy joven para desempeñar un cargo directivo”, o que dicho puesto lo obtuvo a cambio de un favor sexual, o que por el hecho de ser mujer se le antepone actividades (cuidado de los hijos, quehaceres en su casa como lavar y planchar, atender a su pareja).

Según, Aguiar y Gutiérrez, (2017), uno de los principales factores que general la desigualdad de género es dar por hecho que todo lo relacionado a la carga reproductiva y de cuidados del hogar se centra en la mujer, desde el embarazo, el parto y la crianza.

Con relación al entrevistado número tres (Hombre 2) su nivel de escolaridad es superior cuenta con Licenciatura y Maestría y desde su ingreso al trabajo su contratación ha sido de base, cuenta con todas las prestaciones; aguinaldo, prima vacacional, IMSS, Infonavit y guardería, trabaja 40 horas a la semana y percibe un ingreso mensual de \$16, 000.00.

Al comparar la entrevista número tres (Hombre 2) con la entrevista número cuatro (Mujer 2) se observa que a pesar de que la entrevistada número cuatro (Mujer 2), cuenta con las mismas credenciales educativas que el entrevistado tres (Hombre 2), el escenario es diferente para esta última, ya que la desigualdad laboral persiste en el tipo de contratación (honorarios), sin ningún tipo de prestación, percibiendo un salario mensual de \$7,700.00.

La desigualdad laboral, se observa cuando las mujeres se insertan en actividades industriales asalariadas o trabajos precarios o subempleo, mismos trabajos que desde ese entonces son de baja remuneración y de manera temporal (Tuirán, 1993; García, 1993; Rendón, 2004), como el caso de la entrevista número cuatro (Mujer 2).

En este caso se observa que, si bien la Educación Superior se asocia de forma positiva para acceder a un trabajo remunerado, la desigualdad laboral prevalece entre mujeres y hombres, lo que se asocia a la histórica segregación laboral, marcado por la exclusión y segmentación.

De acuerdo con Benería (1984), la diferencia sexual ha sido una de las formas más extensas de explotación humana, establecida en la interacción entre los sexos e institucionalizada en las diferentes esferas sociales, como la familia, estructuras económicas y políticas.

La hipótesis de esta tesis es que “pese a los avances en materia de equidad de género en el acceso a la educación superior, en el sector laboral se siguen reflejando asimetrías entre mujeres y hombres, a través de indicadores como el nivel salarial, tipo de ocupación, jornada laboral y posición en el trabajo, además de identificarse estereotipos tradicionales de género como un principio de organizador del mundo laboral”.

Se podría decir que la hipótesis se pudo comprobar durante el análisis de datos, ya que efectivamente, en el sector laboral persisten desigualdades entre hombres y mujeres, principalmente en el salario, en el tipo de ocupación, duración de la jornada laboral, y posición en el trabajo. Lo anterior, debido a que se encontró que los hombres pueden acceder a mejores salarios, además de contar con prestaciones que muchas veces son negadas a las mujeres, y sin mencionar que, con menos nivel de escolaridad, a ellos les es más asequible ocupar un cargo alto en el trabajo.

Ante este panorama se puede concluir que es imperante aumentar la oferta de empleo para las mujeres, no solo en puestos básicos tradicionales (secretarias, maestras, enfermeras, reporteras, entre otros) sino también en aquellos puestos directivos o de alto mando (jefas o funcionarias), así como emprender acciones que mejoren las condiciones laborales de las mujeres, eliminando las brechas de género y desigualdad laboral.

Es urgente la implementación de códigos y políticas públicas que animen y fomenten la igualdad laboral, sobre todo en cuanto a salarios y acceso a prestaciones, así como la creación de políticas de cero tolerancia al acoso y hostigamiento sexual al interior de los espacios de trabajo, ya que las mujeres son las que mayormente sufren de este tipo de violencia.

En suma, para una mujer es más difícil insertarse al mercado laboral, y además es remunerado en menor medida, a comparación de los hombres. Otros organismos refuerzan los hallazgos de esta tesis. México es el segundo peor país de toda Latinoamérica en inserción laboral de las mujeres, según la Oxfam. Y de acuerdo con *Moody Analytics*, las mujeres invierten más en su educación, y pese a ello, ocupan puestos de niveles más bajos y por ende, peor remunerados que los de los hombres.

Lo anterior guarda relación con los roles de género histórica y socialmente asignados, como lo es el de tener la responsabilidad de las tareas domésticas y cuidado de familiares. Estas actividades hacen que las mujeres no estén totalmente disponibles para el mundo laboral, y por ello dediquen menos tiempo al trabajo remunerado, o bien, realicen dobles o triples jornadas. Si esas responsabilidades no recayeran únicamente en la mujer, y se repartieran equitativamente entre hombres, mujeres, gobierno e incluso empresas o iniciativa

privada, las mujeres estarían en mejores condiciones para acceder a un empleo bien remunerado y con prestaciones sociales, acorde al nivel de estudios.

Estamos ante una realidad donde los informes y los discursos sobre la igualdad entre hombres y mujeres, y los derechos del sector femenino, -históricamente negados-, despiertan indignación, orgullo, y resultan conmovedores. Pero más allá de esos sentimientos, es un deber social continuar la lucha por la igualdad para las mujeres. Existe una deuda pendiente del mundo laboral con la mujer, pues del trabajo emanan sus recursos económicos, sus mayores o menores posibilidades de tener una buena calidad de vida, y también del trabajo surge la posibilidad de la realización como ser humano y de aportar algo positivo a la humanidad.

Finalmente, no está de más señalar que este trabajo de investigación es un punto de referencia para conocer en qué punto de la historia se encuentra el estado de Hidalgo, y contribuye a conocer las necesidades que tienen las mujeres hidalguenses actualmente en el mercado laboral local.

Por ello queda como referencia esta investigación, que no solo se limita a conocer los datos duros y cifras del INEGI, sino que también presenta testimonios de lo que viven las hidalguenses en el mundo laboral dentro de la entidad. De ahí que este estudio sea también un punto de partida para continuar los estudios de género en el aspecto laboral, para así saber hacia dónde vamos y cuál es la tendencia en cuanto a la equidad de género en el trabajo para las profesionistas de futuras generaciones.

ANEXOS

INDICADORES DE GÉNERO EN EDUCACIÓN SUPERIOR Y TRABAJO REMUNERADO

NOMBRE DEL INDICADOR

Porcentaje de población de 23 a 64 años con estudios universitarios (normal licenciatura, licenciatura, especialidad, maestría y doctorado).

FÓRMULA DE CÁLCULO

$$\text{Porcentaje de población con estudios universitarios} = \frac{\text{Población de 23 a 64 años con estudios universitarios} * 100}{\text{Población total de 23 a 64 años}}$$

DESAGREGACIÓN

Entidad federativa Hidalgo, edades 23 a 64 años.

FUENTE

Intercensal 2015 y Censo General de Población y Vivienda 2020.

DEFINICIÓN

Porcentaje de población entre 23 y 64 años que durante el intercensal 2015 y la aplicación del Censo de Población y Vivienda 2020 declararon haber aprobado el nivel superior (normal de licenciatura, licenciatura, especialidad, maestría y doctorado).

INTERPRETACIÓN

Es un indicador que permite medir la población que concluyó la educación superior (normal de licenciatura, licenciatura, especialidad, maestría y doctorado) en un rango de edad de 23 a 64 años. Es decir, población total que declaro haber aprobado la educación superior por cada cien en el grupo de edad antes mencionado.

UTILIDAD

Es un indicador que permite visibilizar de manera general el porcentaje de la población con nivel de educación superior. El grado escolar se atribuye en función del último grado aprobado al momento de la entrevista.

NOMBRE DEL INDICADOR

Porcentaje de mujeres de 23 a 64 años con estudios universitarios (normal licenciatura, licenciatura, especialidad, maestría y doctorado).

FÓRMULA DE CÁLCULO

$$\text{Porcentaje de mujeres con estudios universitarios} = \frac{\text{Mujeres de 23 a 64 años con estudios universitarios} * 100}{\text{Población total de mujeres de 23 a 64 años}}$$

DESAGREGACIÓN

Entidad federativa Hidalgo, edades 23 a 64 años, mujeres

FUENTE

Intercensal 2015 y Censo General de Población y Vivienda 2020

DEFINICIÓN

Porcentaje de mujeres entre 23 y 64 años que durante el intercensal 2015 y la aplicación del censo de población y vivienda 2020 declararon haber aprobado el nivel superior (normal de licenciatura, licenciatura, especialidad, maestría y doctorado).

INTERPRETACIÓN.- Es un indicador que permite medir en qué grado las mujeres concluyeron la educación superior (normal de licenciatura, licenciatura, especialidad, maestría y doctorado) en un rango de edad de 23 a 64 años. Es decir, la población total de mujeres que declararon haber aprobado la educación superior por cada cien mujeres en el grupo de edad antes mencionado.

UTILIDAD

Es un indicador que permite visibilizar de manera general el acceso que tienen las mujeres al sistema educativo en el nivel superior. El grado escolar se atribuye en función del último grado aprobado al momento de la entrevista

NOMBRE DEL INDICADOR

Porcentaje de hombres de 23 a 64 años con estudios universitarios (normal licenciatura, licenciatura, especialidad, maestría y doctorado).

FÓRMULA DE CÁLCULO

$$\text{Porcentaje de hombres con estudios universitarios} = \frac{\text{Hombres de 23 a 64 años con estudios universitarios} * 100}{\text{Población total de hombres de 23 a 64 años}}$$

DESAGREGACIÓN

Entidad federativa Hidalgo, edades 23 a 64 años, hombres

FUENTE

Intercensal 2015 y Censo General de Población y Vivienda 2020.

DEFINICIÓN

Porcentaje de hombres entre 23 y 64 años que durante el intercensal 2015 y la aplicación del censo de población y vivienda 2020 declararon haber aprobado el nivel superior (normal de licenciatura, licenciatura, especialidad, maestría y doctorado).

INTERPRETACIÓN

Es un indicador que permite medir en qué grado los hombres concluyeron la educación superior (normal de licenciatura, licenciatura, especialidad, maestría y doctorado) en un rango de edad de 23 a 64 años. Es decir, la población total de hombres que declararon haber aprobado la educación superior por cada cien hombres en el grupo de edad antes mencionado.

UTILIDAD

Es un indicador que permite visibilizar de manera general el acceso que tienen los hombres al sistema educativo en el nivel superior. El grado escolar se atribuye en función del último grado aprobado al momento de la entrevista

INDICADORES DE GÉNERO (EDUCACIÓN SUPERIOR Y TRABAJO REMUNERADO) NOMBRE DEL INDICADOR

Porcentaje de mujeres de 23 a 64 años con estudios universitarios (normal licenciatura, licenciatura, especialidad, maestría y doctorado) que se encuentran trabajando.

FÓRMULA DE CÁLCULO

$$\text{Porcentaje de mujeres con estudios universitarios que se encuentra trabajando} = \frac{\text{Número total de mujeres de 23 a 64 años con estudios universitarios} * 100}{\text{Número total de mujeres que trabajan de 23 a 64 años}}$$

DESAGREGACIÓN

Entidad federativa Hidalgo, edades 23 a 64 años, mujeres.

FUENTE

Intercensal 2015 y Censo General de Población y Vivienda 2020.

DEFINICIÓN

Porcentaje de población entre 23 y 64 años que durante el intercensal 2015 y la aplicación del Censo de Población y Vivienda 2020 declararon haber aprobado el nivel superior (normal de licenciatura, licenciatura, especialidad, maestría y doctorado) y están trabajando.

INTERPRETACIÓN

Es un indicador que permite medir la población de mujeres que concluyó la educación superior (normal de licenciatura, licenciatura, especialidad, maestría y doctorado) en un rango de edad de 23 a 64 años y se encuentran trabajando. Es decir, población total que declaró haber aprobado la educación superior y que afirmó trabajar por cada cien en el grupo de edad antes mencionado.

UTILIDAD

Es un indicador que permite visibilizar el acceso de las mujeres con educación superior al trabajo remunerado.

NOMBRE DEL INDICADOR

Porcentaje de hombres de 23 a 64 años con estudios universitarios (normal licenciatura, licenciatura, especialidad, maestría y doctorado) que se encuentran trabajando.

FÓRMULA DE CÁLCULO

$$\text{Porcentaje de hombres con estudios universitarios que se encuentra trabajando} = \frac{\text{Número total de hombres de 23 a 64 años con estudios universitarios} * 100}{\text{Número total de hombres que trabajan de 23 a 64 años}}$$

DESAGREGACIÓN

Entidad federativa Hidalgo, edades 23 a 64 años, hombres.

FUENTE

Intercensal 2015 y Censo General de Población y Vivienda 2020.

DEFINICIÓN

Porcentaje de población entre 23 y 64 años que durante el Intercensal 2015 y la aplicación del Censo de Población y Vivienda 2020 declararon haber aprobado el nivel superior (normal de licenciatura, licenciatura, especialidad, maestría y doctorado) y están trabajando.

INTERPRETACIÓN

Es un indicador que permite medir la población de hombres que concluyó la educación superior (normal de licenciatura, licenciatura, especialidad, maestría y doctorado) en un rango de edad de 23 a 64 años y se encuentran trabajando. Es decir, población total que declaró haber aprobado la educación superior y que afirmó trabajar por cada cien en el grupo de edad antes mencionado.

UTILIDAD

Es un indicador que permite visibilizar el acceso de los hombres con educación superior al trabajo remunerado.

NOMBRE DEL INDICADOR

Porcentaje de mujeres de 23 a 64 años según tipo de ocupación en el trabajo con estudios universitarios (normal licenciatura, licenciatura, especialidad, maestría y doctorado).

FÓRMULA DE CÁLCULO

$$\text{Porcentaje de mujeres según el tipo de ocupación en el trabajo con estudios universitarios} = \frac{\text{Número total de mujeres de 23 a 64 que se encuentran trabajando} * 100}{\text{Número total de mujeres de 23 a 64 años según tipo de ocupación}}$$

DESAGREGACIÓN

Entidad federativa Hidalgo, edades 23 a 64 años, mujeres

FUENTE

Intercensal 2015 y Censo General de Población y Vivienda 2020

DEFINICIÓN

Porcentaje de mujeres según el tipo de ocupación en el trabajo entre 23 y 64 años que durante el intercensal 2015 y la aplicación del censo de población y vivienda 2020 declararon haber aprobado el nivel superior (normal de licenciatura, licenciatura, especialidad, maestría y doctorado).

INTERPRETACIÓN

Es un indicador que permite medir el tipo de ocupación en el trabajo de las mujeres que concluyeron la educación superior (normal de licenciatura, licenciatura, especialidad, maestría y doctorado) en un rango de edad de 23 a 64 años. Es decir, tipo de ocupación en el trabajo que desempeñan las mujeres y que aprobaron la educación superior por cada cien en el grupo de edad antes mencionado.

UTILIDAD

Es un indicador que permite visibilizar de manera general el tipo de ocupación en el trabajo de las mujeres con educación superior.

NOMBRE DEL INDICADOR

Porcentaje de hombres de 23 a 64 años según tipo de ocupación en el trabajo con estudios universitarios (normal licenciatura, licenciatura, especialidad, maestría y doctorado).

FÓRMULA DE CÁLCULO

$$\text{Porcentaje de hombres según el tipo de ocupación en el trabajo con estudios universitarios} = \frac{\text{Número total de hombres de 23 a 64 que se encuentran trabajando} * 100}{\text{Número total de hombres de 23 a 64 años según tipo de ocupación}}$$

DESAGREGACIÓN

Entidad federativa Hidalgo, edades 23 a 64 años, hombres.

FUENTE

Intercensal 2015 y Censo General de Población y Vivienda 2020.

DEFINICIÓN

Porcentaje de hombres según el tipo de ocupación en el trabajo entre 23 y 64 años que durante el Intercensal 2015 y la aplicación del Censo de Población y Vivienda 2020 declararon haber aprobado el nivel superior (normal de licenciatura, licenciatura, especialidad, maestría y doctorado).

INTERPRETACIÓN

Es un indicador que permite medir el tipo de ocupación en el trabajo de los hombres en un rango de edad de 23 a 64 años que concluyeron la educación superior (normal de licenciatura, licenciatura, especialidad, maestría y doctorado). Es decir, tipo de ocupación en el trabajo que desempeñan los hombres y que aprobaron la educación superior por cada cien en el grupo de edad antes mencionado.

UTILIDAD

Es un indicador que permite visibilizar de manera general el tipo de ocupación en el trabajo de los hombres con educación superior.

NOMBRE DEL INDICADOR

Porcentaje de mujeres según su posición laboral de 23 a 64 años con estudios universitarios (normal licenciatura, licenciatura, especialidad, maestría y doctorado).

FÓRMULA DE CÁLCULO

$$\text{Porcentaje de mujeres según posición laboral con estudios universitarios} = \frac{\text{Número total de mujeres de 23 a 64 años que trabajan} * 100}{\text{Número total de mujeres según su posición laboral de 23 a 64 años}}$$

DESAGREGACIÓN

Entidad federativa Hidalgo, edades 23 a 64 años, mujeres.

FUENTE

Intercensal 2015 y Censo General de Población y Vivienda 2020.

DEFINICIÓN

Porcentaje de mujeres según su posición laboral entre 23 y 64 años que durante el Intercensal 2015 y la aplicación del Censo de Población y Vivienda 2020 declararon haber aprobado el nivel superior (normal de licenciatura, licenciatura, especialidad, maestría y doctorado).

INTERPRETACIÓN

Es un indicador que permite medir el porcentaje de las mujeres según el tipo posición laboral en un rango de edad de 23 a 64 años y que concluyeron la educación superior (normal de licenciatura, licenciatura, especialidad, maestría y doctorado). Es decir población total de mujeres por tipo de posición en el trabajo con educación superior por cada cien en el grupo de edad antes mencionado.

UTILIDAD

Es un indicador que permite visibilizar el tipo de posición de las mujeres con estudios superiores.

NOMBRE DEL INDICADOR

Porcentaje de hombres según su posición laboral de 23 a 64 años con estudios universitarios (normal licenciatura, licenciatura, especialidad, maestría y doctorado).

FÓRMULA DE CÁLCULO

$$\text{Porcentaje de hombres según su posición laboral con estudios universitarios} = \frac{\text{Número total de hombres de 23 a 64 años que trabajan} * 100}{\text{Número total de hombres según su posición laboral de 23 a 64 años}}$$

DESAGREGACIÓN

Entidad federativa Hidalgo, edades 23 a 64 años, hombres.

FUENTE

Intercensal 2015 y Censo General de Población y Vivienda 2020.

DEFINICIÓN

Porcentaje de hombres según su posición laboral entre 23 y 64 años que durante el Intercensal 2015 y la aplicación del Censo de Población y Vivienda 2020 declararon haber aprobado el nivel superior (normal de licenciatura, licenciatura, especialidad, maestría y doctorado).

INTERPRETACIÓN

Es un indicador que permite medir el porcentaje de los hombres según el tipo posición laboral en un rango de edad de 23 a 64 años y que concluyeron la educación superior (normal de licenciatura, licenciatura, especialidad, maestría y doctorado). Es decir, población total de hombres por tipo de posición en el trabajo con educación superior por cada cien en el grupo de edad antes mencionado.

UTILIDAD

Es un indicador que permite visibilizar el tipo de ocupación de los hombres con estudios superiores.

NOMBRE DEL INDICADOR

Porcentaje del nivel de ingresos de las mujeres en un rango de edad de 23 a 64 años con estudios universitarios (normal licenciatura, licenciatura, especialidad, maestría y doctorado).

FÓRMULA DE CÁLCULO

$$\text{Porcentaje de ingresos con estudios universitarios} = \frac{\text{Número total de mujeres de 23 a 64 años que trabajan}}{\text{Número total de ingresos}} * 100$$

DESAGREGACIÓN

Entidad federativa Hidalgo, edades 23 a 64 años, mujeres.

FUENTE

Intercensal 2015 y Censo General de Población y Vivienda 2020.

DEFINICIÓN

Porcentaje del nivel de ingresos por trabajo de las mujeres con educación superior entre 23 y 64 años que durante el intercensal 2015 y la aplicación del censo de población y vivienda 2020 declararon percibir ingresos por trabajo.

INTERPRETACIÓN

Es un indicador que permite medir el porcentaje de ingresos por trabajo de las mujeres con educación superior (normal de licenciatura, licenciatura, especialidad, maestría y doctorado) en un rango de edad de 23 a 64 años. Es decir, población total de mujeres con educación superior que perciben ingresos por trabajo por cada cien en el grupo de edad antes mencionado.

UTILIDAD

Es un indicador que permite visibilizar el tipo de ingresos que perciben las mujeres empleadas con estudios superiores.

NOMBRE DEL INDICADOR

Porcentaje del nivel de ingresos de los hombres en un rango de edad de 23 a 64 años con estudios universitarios (normal licenciatura, licenciatura, especialidad, maestría y doctorado).

FÓRMULA DE CÁLCULO

$$\text{Porcentaje de ingresos con estudios universitarios} = \frac{\text{Número total de hombres de 23 a 64 años que trabajan}}{\text{Número total de ingresos}} * 100$$

DESAGREGACIÓN

Entidad federativa Hidalgo, edades 23 a 64 años, hombres.

FUENTE

Intercensal 2015 y Censo General de Población y Vivienda 2020.

DEFINICIÓN

Porcentaje del nivel de ingresos por trabajo de los hombres con educación superior entre 23 y 64 años que durante el intercensal 2015 y la aplicación del censo de población y vivienda 2020.

INTERPRETACIÓN

Es un indicador que permite medir el porcentaje de ingresos por trabajo de los hombres con educación superior (normal de licenciatura, licenciatura, especialidad, maestría y doctorado) en un rango de edad de 23 a 64 años. Es decir, población total de hombres con educación superior que perciben ingresos por cada cien en el grupo de edad antes mencionado.

UTILIDAD

Es un indicador que permite visibilizar el tipo de ingresos que perciben los hombres empleados con estudios superiores.

NOMBRE DEL INDICADOR

Porcentaje de mujeres según el número de horas trabajadas en un rango de edad de 23 a 64 años con estudios universitarios (normal licenciatura, licenciatura, especialidad, maestría y doctorado).

FÓMULA DE CÁLCULO

$$\text{Número de horas trabajadas por mujeres con estudios universitarios} = \frac{\text{Número total de mujeres de 23 a 64 años que trabajan} * 100}{\text{Número total de horas trabajadas}}$$

DESAGREGACIÓN

Entidad federativa Hidalgo, edades 23 a 64 años, mujeres.

FUENTE

Intercensal 2015 y Censo General de Población y Vivienda 2020.

DEFINICIÓN

Porcentaje de mujeres según el número de horas trabajadas con educación superior entre 23 y 64 años de acuerdo al intercensal 2015 y Censo de Población y Vivienda 2020.

INTERPRETACIÓN

Es un indicador que permite medir el porcentaje de horas trabajadas por las mujeres con educación superior (normal de licenciatura, licenciatura, especialidad, maestría y doctorado) con un rango de edad de 23 a 64 años. Es decir, número total de horas trabajadas de las mujeres con educación superior por cada cien en el grupo de edad antes mencionado.

UTILIDAD

Es un indicador que permite visibilizar el número de horas trabajadas por las mujeres con estudios superiores.

NOMBRE DEL INDICADOR

Porcentaje de hombres según el número de horas trabajadas con un rango de edad de 23 a 64 años con estudios universitarios (normal licenciatura, licenciatura, especialidad, maestría y doctorado).

FÓRMULA DE CÁLCULO

$$\text{Número de horas trabajadas por hombres con estudios universitarios} = \frac{\text{Número total de hombres de 23 a 64 años que trabajan} * 100}{\text{Número total de horas trabajadas}}$$

DESAGREGACIÓN

Entidad federativa Hidalgo, edades 23 a 64 años, hombres.

FUENTE

Intercensal 2015 y Censo General de Población y Vivienda 2020.

DEFINICIÓN

Porcentaje de hombres según el número de horas trabajadas con educación superior entre 23 y 64 años de acuerdo al Intercensal 2015 y Censo de Población y Vivienda 2020.

INTERPRETACIÓN. - Es un indicador que permite medir el porcentaje de horas trabajadas por los hombres con educación superior (normal de licenciatura, licenciatura, especialidad, maestría y doctorado) en un rango de edad de 23 a 64 años. Es decir, número total de horas trabajadas de los hombres con educación superior por cada cien en el grupo de edad antes mencionado.

UTILIDAD. - Es un indicador que permite visibilizar el número de horas trabajadas por los hombres con estudios superiores

GUIÓN DE ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA

Comentarios introductorios: Buenos días, primero agradecer el tiempo y espacio que me ha otorgado para la aplicación de esta entrevista que tiene como objetivo conocer las asimetrías laborales en las que se encuentran hombres y mujeres, así como, identificar aquellos estereotipos de género que prevalecen en el trabajo y que en su conjunto generan desigualdad de género.

Amablemente le comparto que esta entrevista es aplicada con fines académicos y que su nombre no se revelará con el fin de guardar la confidencialidad de su persona.

Fecha:

- Datos generales

Nombre: Sexo:

- Edad:
- Datos académicos

Último grado académico aprobado: Nombre de la carrera que estudió:

- Datos laborales

Nombre de la institución donde labora: Años laborados en la institución:

1. ¿Nombre de la ocupación que desempeña? Por ejemplo: maestra, electricista
2. ¿Considera que su grado académico influyó para ocupar el puesto que actualmente desempeña?
3. En caso de que la respuesta anterior sea si especifique ¿De qué manera influyó su grado académico en su actual puesto?
4. ¿Cuál es su posición en el trabajo? Por ejemplo: empleado/a, patrón/a, obrera/o.
5. ¿Recibe algún tipo de prestación dentro de la institución donde labora? mencione ¿cuál? Por ejemplo: aguinaldo, vacaciones con goce de sueldo, servicio médico (IMSS, ISSSTE u otro), crédito de vivienda.
6. ¿Cuánto son los ingresos que percibe al mes por ese trabajo?

7. ¿Cuántas horas trabaja al mes dentro de esa institución?
 - Practicas originadas por la construcción simbólica del género
8. ¿Se siente satisfecha (o) en el puesto que desempeña actualmente? ¿Por qué?
9. ¿Por ser mujer/hombre se ha encontrado con dificultades para el desempeño de su actual puesto? ¿De qué tipo?
10. ¿Ha observado algún tipo de violencia de género dentro de su ámbito laboral? Especifique el tipo de violencia.
11. ¿Considera que las mujeres y hombres tienen igualdad de oportunidades dentro de su ámbito laboral? Especifique
12. Mencione los comentarios machistas o misóginos que se ha encontrado en el desempeño de su trabajo
13. ¿De qué manera influyen estos estereotipos de género en el desempeño de su trabajo?

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Acker, S. (1995). Género y educación: reflexiones sociológicas sobre mujeres, enseñanza y feminismo (Vol. 1). Narcea Ediciones.

Aguayo E, & Lamelas, N. (2011). Educación y empleo: Educación y empleo: Educación y empleo: desigualdad de género en las regiones mexicanas. 2000-2005 regiones mexicanas. 2000-2005. Estudios feministas, Florianópolis, 19(3): 392, setembro-dezembro/2011.

Aguiar Barrera, Martha Elena, & Gutiérrez Pulido, Humberto (2017). Desigualdad de género y cambios sociodemográficos en México. Nóesis. Revista

Aguilar Montes de Oca, y., & Valdez Medina, J., & Gonzalez-Arrieta López-Fuentes, N.,

Alberdi, Inés (1999), "El significado del género en las ciencias sociales", en Política y Sociedad, Núm. 32, Universidad Complutense de Madrid, pp. 9-21. (Disponible en versión electrónica: <http://redalyc.uamex.mx>)

Arias Heno, Diana Patricia INVESTIGACIÓN COMPARATIVA TRANSCONTEXTUAL EN RELACIONES INTERNACIONALES NARCOVIOLENTAS Revista de Relaciones

Internacionales, Estrategia y Seguridad, vol. 9, núm. 2, julio-diciembre, 2014, pp. 77-99

Ayala, M. (2012).Metodo Comparativo, (2012).Recuperado de <https://www.lifeder.com/metodo-comparativo/>.

Baca Tavira, Norma. (2005). Ciudad, relaciones de género y trabajo extradoméstico. Gaceta Laboral , 11(3), 316-332. Recuperado en 17 de mayo de 2021, de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-85972005000300002&lng=es&tlng=es.

Bauman, Zygmunt(2011) Daños colaterales, FCE, México

BALBO, L. (1 994) "La doble presencia' en Las mujeres y e/ trabajo, rupturas conceptuales, Borderias,C. y otras (comp.) Barcelona, Economía Crítica

Beiras, A., Cantera Espinosa, L. M., & Casasanta Garcia, A. L. La construcción de una metodología feminista cualitativa de enfoque narrativo-crítico. *Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad*, 16(2), 54-65. DOI: 10.5027/psicoperspectivas-vol16-issue2-fulltext-1012

Bonaccorsi., N. (1999). El trabajo femenino en su doble dimensión: doméstico y asalariado. La hemeroteca científica en línea en ciencias sociales. Disponible en Ribas., M. (s.f.). Desigualdades de género en el mercado laboral: un problema actual. Descargado de <https://www.redalyc.org/pdf/278/27800607.pdf>

Buquet, A., (2013). Sesgos de género en las trayectorias académicas universitarias: orden cultural y estructura social en la división sexual del trabajo. Tesis de Doctorado. Universidad Nacional Autónoma de México

Burell, G., & Hearn, J. (1989). The sexuality of organizations. En J. Hearn, D. Sheppard, P. TancredSheriff, & G. Burell (Eds.), *The sexuality of organization* (pp. 3-28). London: Sage.

Cadena-Iñiguez, Pedro, Rendón-Medel, Roberto, Aguilar-Ávila, Jorge, Salinas-Cruz, Eileen, Cruz-Morales, Francisca del Rosario de la, & Sangerman-Jarquín, Dora Ma.. (2017).

Métodos cuantitativos, métodos cualitativos o su combinación en la investigación: un acercamiento en las ciencias sociales. *Revista mexicana de ciencias agrícolas*, 8(7), 1603-1617. Recuperado en 20 de octubre de 2021, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-09342017000701603&lng=es&tlng=es.

Camarena Gómez, Beatriz Olivia, & Velarde Hernández, Delisahé. (2009). Educación superior y mercado laboral: vinculación y pertinencia social ¿Por qué? y ¿Para qué?. *Estudios sociales (Hermosillo, Son.)*, 17(spe), 105-125. Recuperado en 16 de mayo de 2021, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-45572009000300005&lng=es&tlng=es.

Cano, Gabriela. Más de un siglo de feminismo en México. *Revista Sujetos e Identidades*. Disponible en http://www.debatefeminista.pueg.unam.mx/wp-content/uploads/2016/03/articulos/014_25.pdf

Castillo González, Fabián, & Viveros García, Carolina (2013). LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN LA CONSTITUCIÓN DE VERACRUZ: LA GARANTIA DE LEY. *Cuestiones Constitucionales*, (29),411-432.[fecha de Consulta 7 de Mayo de 2021]. ISSN: 1405-9193. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=88531578014>

Castillo Sánchez, M., & Gamboa Araya, R. (2013). LA VINCULACIÓN DE LA EDUCACIÓN Y GÉNERO. *Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación"*, 13 (1), -16.

César, A., (2016) Roles de género, percepción de equidad y satisfacción marital en mujeres con y sin trabajo remunerado. Tesis de Licenciatura. Universidad Nacional Autónoma de México.

Coria, C. (1996). El dinero sexuado: una presencia invisible: Violencia y contraviolencia de la dependencia económica. *Revista Géneros*. 3 (8). 30-41

Coria, C. (1996). El dinero sexuado: una presencia invisible: Violencia y contraviolencia de la dependencia económica. *Revista Géneros*. 3 (8). 30-41

Cota Yañez, Rosario, & Navarro Alvarado, Alberto. (2015). Análisis del mercado laboral y el empleo informal mexicano. *Papeles de población*, 21(85), 211-249. Recuperado en 05 de mayo de 2021, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-74252015000300008&lng=es&tlng=es.

Cota Yañez, Rosario, & Navarro Alvarado, Alberto. (2015). Análisis del mercado laboral y el empleo informal mexicano. *Papeles de población*, 21(85), 211-249. Recuperado en 05 de mayo de 2021, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-74252015000300008&lng=es&tlng=es.

De Barbieri, Teresita (2004), "Más de tres décadas de los estudios de género en América Latina", *Revista Mexicana de Sociología*, vol. 66, núm. especial, pp. 197-214.

De la Cruz, S., (2006). Análisis de la relación: la mujer en la educación y el trabajo. *Fundamentos en Humanidades*, VII(13-14),271-292.[fecha de Consulta 7 de Marzo de 2023]. ISSN: 1515-4467. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=18400717>

De la Cruz, A., Morales., J. (2018). La discriminación laboral de la Mujer en México. 459-468.

De la Cruz, Silvia (2006). Análisis de la relación: la mujer en la educación y el trabajo. *Fundamentos en Humanidades*, VII(13-14),271-292.[fecha de Consulta 16 de Mayo de 2021]. ISSN: 1515-4467. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=18400717>

De Gómez Figueroa (s.f). La mujer en la Educación Superior en México. Disponible en http://publicaciones.anuies.mx/pdfs/revista/Revista21_S1A1ES.pdf

Díaz-Bravo, Laura, Torruco-García, Uri, Martínez-Hernández, Mildred, & Varela-Ruiz, Margarita. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. *Investigación en educación médica*, 2(7), 162-167. Recuperado en 20 de octubre de 2021, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-50572013000300009&lng=es&tlng=es.

Duarte J y García José (2016). Igualdad, Equidad de Género y Feminismo, una mirada histórica a la conquista de los derechos de las mujeres. Disponible en *Igualdad, Equidad de Género y Feminismo, una mirada histórica a la conquista de los derechos de las mujeres* (redalyc.org)

Espino, Alma. (2011). Trabajo y género: un viejo tema, ¿nuevas miradas? *Nueva Sociedad* (No 232), 86-102.

Espino, Alma. (2013). Brechas salariales en Uruguay: género, segregación y desajustes por calificación. *Problemas del desarrollo*, 44(174), 89-117. Recuperado en 17 de mayo de 2021, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0301-70362013000300005&lng=es&tlng=es.

Ferrer Pérez, V. A., & BoschFiol, E. (2000). Violencia de género y misoginia: reflexionespsicosociales sobre un posible factor explicativo. *Papeles del Psicólogo*, (75),13-19.[fecha de Consulta 9 de Marzo de 2023]. ISSN: 0214-7823. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77807503>

Flores Payán, L., & Salas Durazo, I. (2015). Las brechas de género en la calidad del empleo en México. Una valoración basada en modelos de lógica difusa. *Análisis Económico*, XXX (75), 89-112.

Goetz A. M. (1992). Gender and administration. *IDS Bulletin*, 23(4).

Gomáriz, Enrique (1992). “Los estudios de género y sus fuentes epistemológicas: periodización y perspectivas”, en *Isis Internacional*, núm. 17, pp. 83-110.

Gómez, C., & León De La Garza, E.A. 2014. Método comparativo. Disponible en <http://eprints.uanl.mx/9802/1/Estudio%20Comparado.pdf>

González Escobar, S. (2013). LOS ROLES DE GÉNERO DE LOS HOMBRES Y LAS MUJERES EN EL MÉXICO CONTEMPORÁNEO. *Enseñanza e investigación en Psicología*, 18 (2), 207-224

GUZMÁN ACUÑA, Josefina (2017). LOS INDICADORES DE GÉNERO. LA RUTA HACIA LA IGUALDAD. *Revista Internacional de Ciencias Sociales y Humanidades, SOCIOTAM*, XXVII(2),133-147.[fecha de Consulta 17 de Octubre de 2021]. ISSN: 1405-3543. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=65456039007>

Hirata, H. y Kergoat, D. (1997). La división sexual del trabajo Permanencia y cambio. Argentina: Asociación Trabajo y, Sociedad (Argentina)- Centro de Estudios De La Mujer (Chile) - Piette del Conicet (Argentina)

Hirata, H. y Kergoat, D. (1997). La división sexual del trabajo Permanencia y cambio. Argentina: Asociación Trabajo y, Sociedad (Argentina)- Centro de Estudios De La Mujer (Chile) - Piette del Conicet (Argentina)

Horbath, R., Gracia, J. (2014). Discriminación laboral y vulnerabilidad de las mujeres frente a la crisis mundial en México. 465-495.

Huete, Raquel, & Brotons, Matilde, & Sigüenza, M^a Carmen (2016). LA DESIGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL SECTOR HOSTELERO ESPAÑOL. *Estudios y Perspectivas en Turismo*, 25(1),73-87.[fecha de Consulta 24 de Marzo de 2021]. ISSN: 0327-5841. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=180743275005>

Iglesias Fernandez C, Llorente Heras, R. (2010). Evolución reciente de la segregación laboral por género en España. Disponible en <https://core.ac.uk/download/pdf/211094902.pdf>

INEGI (2019) Mujeres y hombres en México 2019. Disponible en http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/MHM_2019.pdf

INEGI (2019) Mujeres y hombres en México, recuperado https://www.inegi.org.mx/contenido/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bv_inegi/productos/nueva_estruc/702825189990.pdf

INEGI (2019) Mujeres y hombres en México, recuperado https://www.inegi.org.mx/contenido/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bv_inegi/productos/nueva_estruc/702825189990.pdf

INMUJERES (2016), Brecha salarial de género en México, recuperado de http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/101271.pdf

INMUJERES (2016), Brecha salarial de género en México, recuperado de http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/101271.pdf

Instituto de la Mujer De Castilla-La Mancha (2010). Guía para la elaboración de Indicadores de Género(IG). Recuperado de https://institutomujer.castillalamancha.es/sites/institutomujer.castillalamancha.es/files/publicaciones/descargas/guia_para_la_elaboracion_de_indicadores_0.pdf

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2015). Principales resultados de la Encuesta Intersensal 2015. Recuperado de https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/intercensal/2015/doc/eic_2015_presentacion.pdf

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2021). Presentación de resultados. Recuperado de https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/ccpv/2020/doc/Censo2020_Principales_resultados_ejecutiva_EUM.pdf

Irma Martínez Jasso/Gloria J. Acevedo Flores. LA BRECHA SALARIAL EN MÉXICO CON ENFOQUE DE GÉNERO: CAPITAL HUMANO,

DISCRIMINACIÓN Y SELECCIÓN MUESTRAL. Ciencia UANL, enero-marzo, 2004 /vol. VII, número 001 Universidad Autónoma de Nuevo León Monterrey, México pp.66-71

Instituto Mexicano para la competitividad (2020). Recuperado de https://imco.org.mx/wp-content/uploads/2020/12/20201201_Brecha-salarial_Comunicado.pdf

Kuri, I. (20120). Análisis de la segregación ocupacional por sexo en la frontera norte de México (2013-2017). Recuperado de https://repositorio.cetys.mx/bitstream/60000/891/1/An%C3%A1lisis%20de%20la%20segregaci%C3%B3n%20ocupacional%20por%20sexo%20en%20la%20FNM_2013_2017.pdf

Lagarde, Marcela, “El género”, fragmento literal: ‘La perspectiva de género’, en Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia, Ed. horas y HORAS, España, 1996, pp. 13-38.

Lamas (1999), “Usos, dificultades y posibilidades de la categoría género”, en Papeles de Población, julio-septiembre, núm. 021, Universidad Autónoma del Estado de México, Toluca, México, pp. 147-178. (Disponible en versión electrónica: <http://redalyc.uamex.mx>)

Lamas, Marta; (2000). Diferencias de sexo, género y diferencia sexual. Cuicuilco, enero-abril.

Lander Hernández, René (2002). La división sexual en el trabajo intrafamiliar: un análisis comparativo. Recuperado de La división sexual en el trabajo intrafamiliar: un análisis comparativo (uanl.mx)

Lazaro, Nieves, & Moltó, María Luisa, & Sánchez, Rosario (2004). Desigualdades de género en el trabajo. La brecha de género en el empleo y la distribución de las tareas de cuidado. CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, (50),55-75.[fecha de Consulta 11 de Mayo de 2021]. ISSN: 0213-8093. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=17405004>

Loggia Gago, Silvia María (1998). Legislación laboral y participación de la mujer en el mercado de trabajo. El caso de Suecia y México: un análisis comparativo. Papeles de Población, 4(15),95-125.[fecha de Consulta 5 de Febrero de 2021]. ISSN: 1405-7425. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=112/11201505>

London, S., & Formichella, M. (2006). El concepto de desarrollo de Sen y su vinculación con la Educación. *Economía y Sociedad*, XI (17), 17-32.

Lorena Rojas, Olga. (2010). Género, organización familiar y trabajo extradoméstico femenino asalariado y por cuenta propia. Recuperado de Rlef2_2.pdf (ucaldas.edu.co)

MÁRQUEZ DUARTE, V. (2016). La Cuestión del Género en Ciencias Sociales y en Psicología Social. *Trayectorias*, 18 (43), 3-28.

MÁRQUEZ DUARTE, VÍCTOR EDUARDO (2016). La Cuestión del Género en Ciencias Sociales y en Psicología Social. *Trayectorias*, 18(43),3-28.[fecha de Consulta 18 de Marzo de 2021]. ISSN: 2007-1205. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=607/60746482001>

Mejía, Carlos. (2015) Sexo y Género. Diferencias e implicaciones para la conformación de los mandatos culturales de los sujetos sexuados, Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, pp. 235-263

Melero Aguilar, Noelia (2010). REIVINDICAR LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LA SOCIEDAD: UNA APROXIMACIÓN AL CONCEPTO DE GÉNERO. *BARATARIA. Revista Castellano-Manchega de Ciencias Sociales*, (11),73- 83.[fecha de Consulta 7 de Mayo de 2021]. ISSN: 1575-0825. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=322127621004>

Melo Morales, Paola (2017). División sexual del trabajo en hogares con doble proveedor en Cali. Recuperado de 3350-0534449.pdf (univalle.edu.co)

Mendoza Cota, J. E., & García Bermúdez, K. J. (2009). Discriminación salarial por género en México. *Problemas del Desarrollo. Revista Latinoamericana de Economía*, 40(156),77-99.[fecha de Consulta 12 de Noviembre de 2022]. ISSN: 0301-7036. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=11820096006>

Mendoza, M., López, D., Vite, M. (2008). La intervención de la mujer en el ámbito laboral con enfoque de género. Tesis de Licenciatura Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.

Morúa-Delgado Varela, Lissette, & Briggs Jiménez, Marta Beatriz, & Torres Chávez, Tamara (2017). Una investigación cualitativa para explorar las diferencias de género en la tercera edad. *Panorama Cuba y Salud*, 12(1), 79-81. [fecha de Consulta 19 de Octubre de 2021].

ISSN: 1995-6797. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=477355613024>

Nohlen, D. (2020). Recuperado de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/13/6180/5.pdf>

Organización Internacional del Trabajo (2012). Recuperado [wcms_227404.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/media/~/content/documents/publications/wcms_227404.pdf) (ilo.org)

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2021). Recuperado https://www.iesalc.unesco.org/wp-content/uploads/2021/03/Las-mujeres-en-la-educacio%CC%81n-superior_12-03-21.pdf

Pacheco González Piñal, Ramón, y Rodríguez Díaz, María del Rosario, y García Pérez, Rafael, y "IMPACTO DE LAS BRECHAS DE GÉNERO Y GENERACIONAL EN LA CONSTRUCCIÓN DE ACTITUDES EN PADRES Y MADRES FRENTE A LAS

INNOVACIONES COEDUCATIVAS." *Profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, vol. 17, no. 1, 2013, pp.181-200. Redalyc, <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=56726350012>

Pederrzini V. Carla y W. Parker Susan (1995) *Género y Educación en México*. Disponible en [file:///C:/Users/Arlet/Downloads/1067-1069-1-PB%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/Arlet/Downloads/1067-1069-1-PB%20(3).pdf)

Pedrero Nieto, Mercedes (2004). Género, trabajo doméstico y extradoméstico en México. Una estimación del valor económico del trabajo doméstico. *Estudios Demográficos y Urbanos*, (56), 413-446. [fecha de Consulta 16 de Mayo de 2021]. ISSN: 0186-7210. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=31205605>

Peláez González, Carolina, & Rodríguez, Santiago Andrés. (2020). Género, trabajo y educación: diferencias entre hombres y mujeres en la entrada al primer empleo. *Revista interdisciplinaria de estudios de género de El Colegio de México*, 6, e494. Epub 09 de septiembre de 2020. <https://doi.org/10.24201/reg.v6i0.494>

Pérez Benítez, J. (2018). Inserción laboral de jóvenes universitarios por el régimen jurídico y el prestigio de la IES de procedencia en la Zona Metropolitana de la Ciudad de México. Disponible en

https://flacso.repositorioinstitucional.mx/jspui/bitstream/1026/202/1/Perez_JI.pdf

Perez, M., & Garda. R. Guía Metodológica para la elaboración de indicadores de género. Disponible en <http://cedoc.inmujeres.gob.mx/ftpg/Campeche/camp09.pdf>

Pérez, Pablo Ernesto. (2018). Inserción laboral de jóvenes y desigualdades de género en la Argentina reciente. *Revista Reflexiones*, 97(1), 85-

98. <https://dx.doi.org/10.15517/rr.v97i1.30899>

PÉREZ-BALEÓN, Guadalupe Fabiola (2012). Desigualdades de género en el inicio de la vida laboral estable. *Papeles de Población*, 18(72),213-246.[fecha de Consulta 7 de Mayo de 2021]. ISSN: 1405-7425. Disponible en:

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=11223536009>

PEREZ-BALEON, Guadalupe Fabiola.Desigualdades de género en el inicio de la vida laboral estable. *Pap. poblac [online]*. 2012, vol.18, n.72, pp.213-246. ISSN 2448-7147.

Pries, L. (2000). Reproducción y sociología del mercado de trabajo. *Teoría sociológica del mercado de trabajo*. En De La Garza, E. *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*. México: ColmexFlacso-UAM-FCE.

Pries, L. (2000). Reproducción y sociología del mercado de trabajo. *Teoría sociológica del mercado de trabajo*. En De La Garza, E. *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*. México: ColmexFlacso-UAM-FCE.

Ramírez Fernández, M. D. R., & Barajas Ledesma, E. (2017). Estudio sobre hostigamiento y acoso sexual como una consecuencia de la práctica cultural: el caso de la Universidad de la Ciénega del Estado de Michoacán de Ocampo (UCEM). *Diálogos sobre educación. Temas actuales en investigación educativa*, 8(14),1-29.[fecha de Consulta 15 de Noviembre de 2022]. ISSN: . Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=553458101015>

Ramos Escandón, Carmen. La participación política de la mujer: del fusil al voto 1910-1955. Boletín Americanista Número 44, 1994, páginas 156-169. Disponible en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2937593>

Requena Miguel, Salazar Leire, y RadlJonas (2013). Estratificación social. McGraw-Hill. Madrid.

Reyes, R., Moreno, T., Camacho.,M. (2018). Análisis de la equidad de género, en el ámbito laboral, dentro de las empresas privadas e instituciones gubernamentales de Villahermosa, Tabasco, México. 539-560.

Ribas., M. (s.f.). Desigualdades de género en el mercado laboral: un problema actual. Descargado de https://dea.uib.es/digitalAssets/136/136587_w6.pdf

Rivas, M. F &García nava, D. (2004) El método del análisis comparativo y su aplicación en los casos de la actividad turística de México y Nueva Zelanda 2000-2003. Universidad de Colima.

Rodríguez Díaz, María del Rosario, & García Pérez, Rafael (2013). IMPACTO DE LAS BRECHAS DE GÉNERO Y GENERACIONAL EN LA CONSTRUCCIÓN DE ACTITUDES EN PADRES Y MADRES FRENTE A LAS INNOVACIONES

COEDUCATIVAS. Profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profesorado, 17(1),181-200.[fecha de Consulta 25 de Abril de 2021]. ISSN: 1138-414X. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=56726350012>

Rodríguez Pérez, Reyna Elizabeth (2018). Brecha salarial por género en México: Desde un enfoque regional, según su exposición a la apertura comercial 2005-2015. Nóesis. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades, 27(54), 19-38.(fecha de consulta 10 de octubre de 2020). ISSN: 0188-9834. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=859/85951006002>.

Rodríguez, D., & Valdeoriola, J. Metodología de la Investigación, pp. 5-81

Roldán-García, E., Leyra-Fatou, B., y Contreras-Martínez, L. (2012). Segregación laboral y techo de cristal en trabajo social: análisis del caso español. Portularia, XII(2), 43-56.

Sabogal Tamayo, Julián (2012). ENTRE LA ECONOMÍA POLÍTICA DE KARL MARX Y LA ECONOMÍA ECOLÓGICA. *Revista de Economía Institucional*, 14(27), 207-222. (fecha de consulta 22 de octubre de 2020). ISSN: 0124-5996. Disponible en: <https://redalyc.org/articulo.oa?id=419/41924701009>

Salinas, Paulina, & Reyes, Claudia, & Romaní, Gianni, & Ziede, Marcela (2010). Mercado laboral femenino. Un estudio empírico, desde la perspectiva de la demanda, en la región minera de Antofagasta, Chile. *INNOVAR. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 20(38),125-139.[fecha de Consulta 12 de Octubre de 2020]. ISSN: 0121-5051. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=818/81819024010>

Sanhueza Díaz, Lilian, Fernández Darraz, Cecilia, & Montero Vargas, Luis. (2020). Segregación de género: narrativas de mujeres desde la academia.. *Polis (Santiago)*, 19(55), 310-334. <https://dx.doi.org/10.32735/s0718-6568/2020-n55-1453>

Secretaria de Educación Pública (SEP, 2019). Lineamientos para la formulación de indicadores educativos. Recuperado de http://fs.planeacion.sep.gob.mx/estadistica_e_indicadores/lineamientos_formulacion_de_indicadores.pdf

Serrano Espinosa, Julio (2010) *Movilidad Social en México*, Centro de Estudios Espinosa Yglesias, México

Serrano Espinosa, Julio (2010) *Movilidad Social en México*, Centro de Estudios Espinosa Yglesias, México

Serret, E. B. (2007). "Mujeres y hombres en el imaginario social. " En E.A. Serret. *La impronta del género en las identidades* (43-69). México. Disponible en http://www.academia.edu/28975472/Mujeres_y_hombres_en_el_imaginario_social._La_impronta_del_g%C3%A9nero_en_las_identidades.pdf

Scott, J. (1986). Gender, a useful category of historical analysis. *American Historical Review*, 92, 1052- 1075.

Taubman, P., Wachter, M. (1986), Segmented labor markets, in O. Ashenfelter, R. Layards, (eds.), *Handbook of Labor Economics*, Vol. II. (1183–1217). Amsterdam: ElsevierScienceDirect

Taubman, P., Wachter, M. (1986), Segmented labor markets, in O. Ashenfelter, R. Layards, (eds.), *Handbook of Labor Economics*, Vol. II. (1183–1217). Amsterdam: ElsevierScienceDirect

Torns Martin T. (1995). Mercado de trabajo y desigualdades de género. Disponible en <https://core.ac.uk/download/pdf/38812444.pdf>

Torns, Teresa (2008). "El trabajo y el cuidado: cuestiones teórico-metodológicas desde la perspectiva de género" Universidad Autónoma de Barcelona, pp. 1-21.

Tonon Graciela (2011), "La utilización del método comparativo en estudios cualitativos en ciencia política y ciencias sociales:diseño y desarrollo de una tesis doctoral". Disponible en <file:///C:/Users/UAEH/Downloads/DialnetLaUtilizacionDelMetodoComparativoEnEstudiosCualita-3702607.pdf>

Valdivia López, Marcos, & Pedrero Nieto, Mercedes. (2011). Segmentación laboral, educación y desigualdad salarial en México. *Revista mexicana de sociología*, 73(1), 139-175. Recuperado en 09 de septiembre de 2020, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-25032011000100005&lng=es&tlng=es.

Valdivia López, Marcos, & Pedrero Nieto, Mercedes. (2011). Segmentación laboral, educación y desigualdad salarial en México. *Revista mexicana de sociología*, 73(1), 139-175. Recuperado en 04 de mayo de 2021

Vázquez, Ángel, & Urbiola, Alejandra (2014). El género como una perspectiva para el análisis de las organizaciones. Iztapalapa, *Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, (77),159-189.[fecha de Consulta 24 de Marzo de 2021]. ISSN: 0185-4259. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=39348246008>

Vélez Bautista, Graciela y (2006), "Género y ciudadanía. Las mujeres en el proceso de construcción de la ciudadanía". Espacios Públicos, Vol. 9, núm.17, pp.376-390. ISSN:1665-8140. Disponible en <https://www.redalyc.org/pdf/676/67601723.pdf>

Vite Pérez, M. Á., (2007). La nueva desigualdad social. Problemas del Desarrollo. Revista Latinoamericana de Economía, 38(148),41-68.[fecha de Consulta 18 de Noviembre de 2022]. ISSN: 0301-7036. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=11820155003>

Vivian Milosavljevic, (2007-06). Estadísticas para la Equidad de Género: magnitudes y tendencias en América Latina, Santiago de Chile, Naciones Unidas.

Zabludovsky, Gina (2007). Las mujeres en México: trabajo, educación superior y esferas de poder. Política y Cultura, (28),9-41.[fecha de Consulta 5 de Febrero de 2021]. ISSN: 0188-7742. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=267/26702802>

Zabludovsky, G., (2007). México: mujeres en cargos de dirección del sector privado. Academia. Revista Latinoamericana de Administración, (38), 9-26.

Zaikovski, Daniela. Género y ciudadanía de mujeres. Medidas especiales y ejercicio de derechos políticos. Aproximaciones a un estudio de caso. Revista Derecho y Ciencias Sociales. Abril 2013. Número 8, abril 2013, páginas 68-87. Instituto de Cultura Jurídica y Maestría en Sociología Jurídica., Argentina, Universidad Nacional de la Pampa, Disponible en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5582523>