



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE HIDALGO

INSTITUTO DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES

ÁREA ACADÉMICA DE SOCIOLOGÍA Y DEMOGRAFÍA



**VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN CONTRA MUJERES
EMBARAZADAS DE PACHUCA HIDALGO, EN SUS ESPACIOS
LABORALES: UN ANÁLISIS A PARTIR DE LA EXPERIENCIA
SOCIAL**

TESIS

PARA OBTENER EL TÍTULO DE LICENCIADA EN SOCIOLOGÍA

PRESENTA

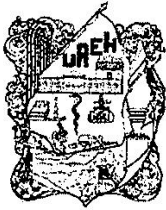
AMÉRICA LARIOS GUZMÁN

DIRECTOR DE TESIS

DR. CARLOS MEJÍA REYES

PACHUCA DE SOTO, HIDALGO

NOVIEMBRE DE 2018



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 Department of Sociology and Demography
 Licenciatura en Sociología
B. A. in Sociology

ASUNTO: ORDEN DE IMPRESIÓN
 Of. Núm.UAEH/ICSHu/AASyD/TITULAC./005/2018.

AMÉRICA LARIOS GUZMÁN
PASANTE DE LA LIC. EN SOCIOLOGÍA
P R E S E N T E

En atención a los oficios recibidos por los miembros del jurado revisor, quienes han manifestado a la Coordinación que su trabajo cumple con los requisitos para ser presentado en examen profesional, por lo que se le autoriza la impresión de la tesis titulada *Violencia y discriminación contra mujeres embarazadas de Pachuca Hidalgo, en sus espacios laborales: Un análisis a partir de la experiencia social.*

PRESIDENTA Dra. Dalia Cortés Rivera.

SECRETARIO Dr. Carlos Mejía Reyes.
 Director de tesis

VOCAL 1 Dra. María Angélica Galicia Gordillo.

VOCAL 2 Mtro. Acmed Díaz Fernández.

VOCAL 3 Mtra. Karina Aidé Arriaga Chiapa.

SUPLENTE Dra. Silvia Mendoza Mendoza.

SUPLENTE Dr. Edgar Noé Blancas Martínez.

Sin más por el momento le envío un cordial saludo, deseándole éxito en su carrera profesional.

ATENTAMENTE
 Pachuca de Soto, Hidalgo, a 10 de octubre de 2018.

DR. ADRIÁN GALINDO CASTRO
 COORDINADOR



Carr. Pachuca-Actopan Km. 4
 Col. San Cayetano
 Pachuca, Hidalgo, México; C.P. 42084
 Teléfono: 52 (771) 71 720 00 Ext. 5200, 4201, 4202
 icshu@uaeh.edu.mx

www.uaeh.edu.mx



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 Department of Sociology and Demography
 Licenciatura en Sociología
B. A. in Sociology

Of. Núm.UAEH/ICSHu/AASyD/005/2018.

Asunto: Autorización examen

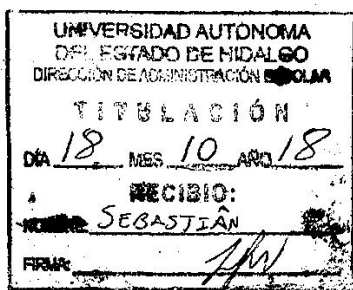
MTRO. JULIO CESAR LEINES MEDÉCIGO
DIRECTOR DE ADMINISTRACIÓN ESCOLAR
PRESENTE

Con base en los Artículos 105, fracción IV del Reglamento de Control Escolar vigente, **se autoriza a la P.L.S.** América Larios Guzmán con número de cuenta 243318, a **presentar el Examen Profesional para obtener el Título de licenciada en sociología** bajo la modalidad de **tesis** titulada *Violencia y discriminación contra mujeres embarazadas de Pachuca Hidalgo, en sus espacios laborales: Un análisis a partir de la experiencia social*, bajo la dirección del Dr. Carlos Mejía Reyes.

Agradezco la atención que sirva dar al presente y aprovecho la ocasión para enviarle un cordial saludo.

ATENTAMENTE

Pachuca de Soto, Hidalgo, a 10 de octubre de 2018.



Carr. Pachuca-Actopan Km. 4
 Col. San Cayetano
 Pachuca, Hidalgo, México; C.P. 42084
 Teléfono: 52 (771) 71 720 00 Ext. 5200, 4201, 4
 icshu@uaeh.edu.mx

www.uaeh.edu.mx

AGRADECIMIENTOS

La presente tesis constituye un proceso académico, profesional y personal, en el que han participado, de modo u otro, muchas personas e instituciones, de las cuales sin su apoyo no habría podido llegar a este momento, por ello manifiesto mi gratitud para cada una de ellas y ellos:

El mayor agradecimiento es a mi madre, por enseñarme a ser una mujer fuerte, valiente, decidida y persistente, siendo mi ejemplo a seguir. Gracias por tu amor, confianza, cuidados y constante apoyo ¡Te amo, mamita!

A mi padre, cuyo recuerdo me acompaña siempre y por haber sido una gran motivación para concluir esta etapa.

A mis hermanas Alejandra y Olimpia y a mi hermano Juan Carlos, por su cariño, protección, ánimos, y su compañía en todo momento.

Con mucho cariño, agradezco a mi hermano Eder, a él le debo en gran medida, este y cada uno de mis logros. ¡Gracias por todo, hermanito Seita!

A mi tía Marina Larios, a quien tanto quiero y admiro, gracias por apoyarme ante cualquier circunstancia.

A Germán Herrera, por su magnífico trabajo en el diseño de la portada para la presente tesis.

También agradezco infinitamente al Mtro. Acmed Díaz Fernández y la Mtra. Karina Aidé Arriaga Chiapa por inducirme y mostrarme la maravilla de los estudios de género.

Al Dr. Carlos Mejía Reyes por su orientación, enseñanza, apoyo y paciencia para el desarrollo de esta tesis y a la Dra. Dalia Cortés Rivera por su apoyo intelectual, académico y personal durante todo el proceso de la investigación.

Agradezco la beca otorgada por la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo a través del Programa de Mejoramiento del Profesorado (PROMEP) quien aprobó el proyecto "*Diagnostico de la discriminación en Pachuca Hidalgo y la zona*

conurbada". Así mismo, mi reconocimiento al apoyo brindado por el Dr. Carlos Mejía Reyes, profesor investigador en esta universidad en el Área Académica de Sociología y Demografía del Instituto de Ciencias Sociales y Humanidades quien es coordinador de dicho proyecto y director de esta tesis.

También agradezco a la Universidad Nacional Autónoma de México por la beca recibida durante cuatro meses para titulación, a través del programa DGPA-PAPIIT, con recursos del proyecto: "La identidad en contextos de mega-diversidad: procesos de reconfiguración interactuantes", con clave IN403116, a cargo de la Dra. María Angélica Galicia Gordillo.

Y, por último, quiero expresar mi más profunda gratitud a todas las mujeres que fueron entrevistadas para esta investigación, por permitirme conocer más sobre sus vidas y realizar juntas un proceso reflexivo extraordinario.

DEDICATORIA

Con admiración, respeto y sororidad, a mi madre y a todas aquellas mujeres que comparten la maternidad con sus demás trabajos.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	11
---------------------------	----

UN PRIMER ABORDAJE AL TEMA: ESTADO DE LA CUESTIÓN

El embarazo desde un análisis social	20
La mujer embarazada como sujeta de violencia	23
Discriminación laboral por embarazo	27
Aportes y limitaciones de los estudios	28
Ubicación de la investigación	30

CAPÍTULO I

LAS IMPLICACIONES DEL GÉNERO EN LA VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN CONTRA MUJERES

1.1 Sexo y género	35
1.1.1 ¿Qué es el sexo?	35
1.1.2. ¿Qué es el género?	37
1.2 Construcción y elementos del género	39
1.2.1 La socialización	40
1.2.2 Sexualidad e Identidad de género	43
1.2.3 Feminidades y masculinidades	45
1.2.4 División sexual del trabajo	46
1.3 Embarazo, género y maternidad	48
1.3.1 El embarazo como construcción social	48
1.3.3 Las maternidades y su relación con el género	51
1.4 Violencia contra las mujeres embarazadas	55
1.4.1 La violencia contra las mujeres como manifestación histórica	55
1.4.2 Marco jurídico	57
1.4.2.1 Tipos de violencia contra las mujeres	58
1.4.2.2 Modalidades de violencia contra las mujeres	62
1.4.2.3 Algunos datos sobre violencia contra las mujeres	64
1.5 Discriminación contra mujeres embarazadas	65
1.5.4 Marco jurídico	69
1.5.5 Género, discriminación y mujeres embarazadas	69

CAPÍTULO II
MUJERES Y TRABAJO ¿UNA DISYUNTIVA?

2.1 El trabajo	72
2.1.1 El trabajo: un recorrido desde la sociología	73
2.1.2 Marco jurídico	79
2.2 Relación entre género y trabajo	80
2.2.1 Mujeres, trabajo e historia.....	81
2.2.2 Factores que propician condiciones laborales desiguales para las mujeres.....	85
2.3 Embarazo, maternidad y trabajo	88
2.3.1 El trabajo productivo y reproductivo: la doble jornada	90
2.4 Condiciones laborales durante el embarazo	93
2.4.1. Licencia de maternidad, paternidad y lactancia.	94
2.4.2 Redes de apoyo.....	96
2.4.3 El retorno al trabajo.....	98
2.4.4 Violencia y discriminación contra mujeres embarazadas en su espacio laboral.....	99
2.5 Empoderamiento femenino y trabajo.....	101

CAPÍTULO III
UNA APROXIMACIÓN METODOLÓGICA

3.1 Propuesta teórico-metodológica.....	107
3.1.1 Enfoque cualitativo y la teoría fundamentada	107
3.1.2 Sobre el término de experiencia	112
3.1.3 La perspectiva de género como herramienta teórica	115
3.2 Técnicas de investigación	118
3.2.1 Selección de las informantes	121
3.2.2 Guion de entrevista.....	122
3.3 Codificación.....	124
3.3.1 Análisis e interpretación.....	126
3.4 Sobre el trabajo de campo	128

CAPÍTULO IV
EXPERIENCIAS DE VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN

4.1 Contexto	131
4.1.1 Condiciones y situaciones de las mujeres embarazadas-trabajadoras	131

4.1.2 Características de las mujeres.....	132
4.2 Concepción y significados del embarazo y la maternidad	136
4.2.1 Mandatos simbólicos del embarazo y la maternidad	136
4.2.2 ¿Deseo, decisión o exigencia social?	139
4.2.3 Salud.....	142
4.2.4 El cuerpo y la feminidad.....	145
4.2.5 El embarazo para los otros ¿Cuidados o violencia simbólica?	148
4.3 Ambiente laboral y condiciones laborales de las mujeres embarazadas	150
4.3.1 Relación con los otros: jefes/jefas y compañeros/compañeras	151
4.3.2 Condiciones laborales, licencia de maternidad, paternidad y lactancia	154
4.3.3 Compatibilización de los espacios privado-público	156
4.3.3.1 Mujer embarazada/madre y trabajadora: la doble culpa	157
4.3.3.2 La división sexual del trabajo en el hogar	160
4.4 Experiencias de violencia y discriminación.....	162
4.4.1 Violencia laboral.....	162
4.4.1.1 Violencia psicológica.....	163
4.4.1.2 Violencia física	164
4.4.1.3 Las demás violencias.....	167
4.4.2 Discriminación.....	168
4.4.2.1 Formas de discriminación	169
4.4.2.2 ¿Violencia y discriminación?	174
4.5 Regreso al trabajo, redes de apoyo y alternativas	175
4.5.1 Redes formales e informales	176
4.5.2 Retorno al trabajo o al espacio privado doméstico	178
CONCLUSIONES	181
LAS INFORMANTES:.....	194
REFERENCIAS.....	194

INTRODUCCIÓN

Históricamente las mujeres han vivido bajo una condición opresiva, desigual y subordinada por el simple hecho de ser mujeres (Oakley, 1972; Lagarde, 2015; Ortner, 1979; Serret, 2008; De Barbieri, 1993; Hernández, 2014). En esta ocasión se hablarán de dos tipos de problemáticas más comunes resultado de dicha condición de género: la violencia y discriminación.

En un primer momento, se definen dichos conceptos a partir de los marcos jurídicos nacionales, siendo la discriminación una "distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión (...) tiene por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos (...) por diferentes motivos o características" (Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, 2014, art. 1, sección III).

Siendo la discriminación contra las mujeres uno de los tipos más recurrentes en el país (Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 2018), constituyéndose como un fenómeno estructural, social y cultural, que incluye un arraigo con base en las diferencias sexuales, considerando una supuesta inferioridad biológica con respecto a los hombres, lo cual ha provocado la exclusión y restricción de sus derechos, en muchas esferas sociales, áreas y situaciones.

Por su parte, la violencia contra las mujeres es entendida legalmente como cualquier acto u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte, tanto en el espacio físico como privado" (Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 2007). La violencia (s), suele ser ejercida en distintas esferas sociales, por múltiples razones, situaciones y con diferentes tipos de agresores.

A pesar de las similitudes entre estas dos problemáticas, puesto que ambas constituyen un fenómeno sociocultural, histórico y estructural, es importante comprenderlas de manera individual de acuerdo a las leyes, los impactos sociales y sus implicaciones, para posteriormente poder articularlas entre sí.

Ahora bien, tomaremos una de las esferas donde más se producen violencias y discriminación contra las mujeres: el espacio laboral (Organización Internacional

del Trabajo, 2012). Y es que si bien, existe un aumento de la participación laboral femenina y con ello la creación de leyes a favor del respeto de sus derechos como trabajadoras, perduran condiciones desfavorables para su desarrollo profesional y/o laboral, así como exigencias relacionadas a los mandatos simbólicos atribuidos por su condición de género, en especial en ciertas circunstancias como el embarazo y la maternidad, factores que también son abordadas en la presente investigación.

Y bajo este contexto, existen diversas instituciones y leyes a favor del respeto de los derechos humanos y laborales de las mujeres madres y/o embarazadas (Organización Internacional del Trabajo, Conciliación y Arbitraje de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Consejo Nacional para Prevenir y Eliminar la Discriminación, Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, la Ley Federal del Trabajo, entre otras más) que comprueban un indicador de la existente problemática de la violencia y discriminación laboral durante el embarazo, esto tomando en cuenta que las leyes son un reflejo de la sociedad (Durkheim, 2007). Por tanto, ya se parte que estos siguen siendo conflictos a los que se enfrentan las mujeres embarazadas.

De hecho, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2012) refiere que actualmente mujeres tanto del sector formal como informal, ven amenazadas su seguridad económica y su salud durante el embarazo, siendo los casos más comunes la negación de licencias de maternidad, despidos o discriminación por el sólo hecho de estar embarazadas, causando que tengan que elegir entre ser madres o continuar laborando, y no precisamente por una cuestión biológica o imposición física, sino por una carga social que considera que el embarazo puede afectar la productividad en el trabajo (García, 2012).

Aunque estas problemáticas afecten tanto a mujeres embarazadas trabajadoras del sector formal como el informal, en este caso y debido a que el fenómeno es muy amplio, se optó por delimitar la investigación únicamente a trabajo formal, principalmente, por cuestiones metodológicas, por una mejor viabilidad,

pues se parte del supuesto, que las trabajadoras formales cuentan con mayores protecciones legales, por tanto, es más factible conocer las leyes que la respaldan, los casos en que ellas pueden defenderse, así como analizar las relaciones con sus jefes (as) o compañeros (as).

Ahora bien, la investigación se sitúa en la ciudad de Pachuca de Soto, puesto que, según resultados de la Encuesta Nacional sobre Discriminación 2010, Hidalgo es uno de los estados que supera el resto de las entidades federativas en cuestiones de discriminación, sobre todo a mujeres, jóvenes, homosexuales y lesbianas (Notimex, 2011, citado en Mejía Pizarro & Galindo, 2017).

Y en el caso específico de mujeres embarazadas, según "La Mesa Especial de Mujeres Trabajadoras", perteneciente a la Procuraduría Estatal de la Defensa del Trabajo del estado de Hidalgo, de 2013 a 2017 se llevaron a cabo 308 asesorías por despidos injustificados y por violaciones a derechos laborales de mujeres embarazadas de Pachuca. Y en los meses de enero a junio de 2018 un total de 50 asesorías (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2018). Y aunque estos datos son visiblemente significativos, solo reflejan ciertas razones de discriminación y no incluyen algunos casos de violencia.

En cuanto al tipo de trabajo a delimitar, para 2015, Hidalgo se encontraba en el lugar número 15 de acuerdo a los estados con mayor índice de trabajo formal en México (Secretaría de Trabajo y Previsión Social, 2015 citado en Enríquez, A. & Galindo, M., 2015, p. 5), siendo Pachuca de Soto el lugar donde prevalece más trabajo formal en el estado (STPS, 2015).

Cabe aclarar, que el empleo formal en México se mide a través del número de trabajadores (as) registrados (as) en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), ya que, es una de las instituciones que brinda los servicios de salud y seguridad social a los (as) trabajadores (as) de dicho sector (Enríquez, A. & Galindo, M., 2015), ahí la importancia de realizar el trabajo de campo en una clínica del IMSS, ya que, es más probable encontrar a mujeres trabajadoras del sector formal en dicha institución por ser acreedoras al servicio médico debido a su trabajo.

Es entonces, como la presente investigación responde a la necesidad de abordar la violencia y discriminación de una población poco estudiada desde las ciencias sociales: las mujeres embarazadas. Y más aún dentro de la esfera laboral formal específicamente en la ciudad de Pachuca, donde de acuerdo al estado de la cuestión aquí presentado, se demuestra el insuficiente análisis sobre el tema; sobre todo, desde una perspectiva sociológica y de género.

Además, se muestra, un interés personal e intelectual, a partir de una postura no sólo académica sino política e ideológica que consiste en visibilizar las realidades sociales en las que se desarrollan las mujeres, de modo que, se pueda contribuir al conocimiento de los estudios de género y concretamente a los estudios de la mujer a partir de la sociología.

Por lo que, es pertinente realizar un estudio que comprenda ¿cuáles son y cómo experimentan las situaciones de violencia y/o discriminación en espacios laborales, las mujeres embarazadas de Pachuca, Hidalgo?

De acuerdo a este cuestionamiento, se parte del supuesto que, las experiencias de violencia y discriminación contra mujeres embarazadas en espacios laborales de la zona de Pachuca, serán diferentes de acuerdo a la situación social de cada mujer, es decir, serán diversos los niveles de gravedad, vulnerabilidad, los tipos de violencia, de discriminación, la frecuencia de los casos, las alternativas que tengan o el uso de estas.

Sin embargo, debido a la condición histórica, estructural y de género bajo las que se encuentran las mujeres, la significación sociocultural del embarazo como un impedimento para el desarrollo laboral, así como los mandatos de la maternidad y la asignación permanente de las mujeres al espacio privado, que el género, como ordenador cultural concierne, no sólo experimentaran violencia laboral, (modalidad de acuerdo a la LGAMVLV, 2007), sino pueden vivir más tipos de violencia: física, sexual, psicológica, emocional, económica e institucional y fuera del marco jurídico establecido, violencia simbólica y obstétrica. Lo mismo pasa con la discriminación

laboral, la cual no es la única forma que pueden presentar sino por algunos otros motivos: embarazo, género, etnia, edad, estado civil, etc.

Por lo tanto, para poder realizar la investigación se parte de un objetivo general que consiste en analizar las experiencias de violencia y/o discriminación contra mujeres embarazadas trabajadoras del sector formal en Pachuca, Hidalgo dentro de sus espacios laborales desde una perspectiva sociológica y de género.

Y para llegar a dicho objetivo, se proponen cuatro objetivos específicos:

1. Analizar el constructo socio-cultural del género para explicar la violencia y discriminación contra las mujeres en general y las mujeres embarazadas en particular.
2. Revisar los contenidos que el género establece con respecto al trabajo y las mujeres, mujeres trabajadoras madres y/o embarazadas.
3. Construir una estrategia metodológica para estudiar las experiencias de violencia y discriminación contra mujeres embarazadas en sus espacios laborales.
4. Analizar e interpretar los casos de violencia y/o discriminación de mujeres embarazadas en el espacio laboral de Pachuca a partir de los mandatos simbólicos de género.

De acuerdo a los objetivos planteados y el interés de la investigación, se requería de un enfoque metodológico que permitiese dar cuenta de la percepción que tienen las mujeres de su propia vida en tal circunstancia. Por lo que, se recurrió al enfoque cualitativo con base en la teoría fundamentada para comprender las experiencias, sentimientos, vivencias y emociones de las mujeres a estudiar. Lo cual se complementó con un análisis a partir de la categoría *experiencia social* de François Dubet, con el fin de incluir en el presente análisis sociológico la mirada de las sujetos, de considerar su propia interpretación de la realidad social y comprender mediante las experiencias individuales la articulación con lo colectivo.

En cuanto a la línea teórica de la investigación, se utilizó la perspectiva sociológica y de género, con la finalidad de reconocer las relaciones desiguales y de dominación entre hombres y mujeres, comprender los elementos y mandatos

simbólicos de género, su influencia con respecto al trabajo, así como sus implicaciones en las problemáticas presentadas, además de una articulación pertinente con la categoría de análisis y el enfoque metodológico en sí.

La técnica utilizada fue la entrevista semi-estructurada a profundidad, conformada por un guion dividido en cuatro ejes temáticos, construido por una matriz de ejes de análisis de acuerdo a las investigaciones del estado de la cuestión.

Las entrevistas fueron aplicadas en los consultorios de ginecoobstetricia de la clínica 1 del IMSS de Pachuca Hidalgo, durante el período enero-mayo 2018 a mujeres que físicamente se encontraran en una condición de embarazo o bien, que ya no lo estuvieran pero que durante algún embarazo previo experimentaran alguna situación de violencia y/o discriminación, en su empleo formal en la ciudad de Pachuca. Fue mediante la saturación teórica que se determinó un total de 15 entrevistas, 13 a mujeres embarazadas y 2 mujeres no embarazadas. Cabe mencionar que las entrevistas fueron grabadas con el consentimiento de las mujeres, algunas de ellas prefirieron omitir o cambiar sus datos personales, con el fin de salvaguardar su identidad.

También se realizó una entrevista con la Procuradora de la Defensa del Trabajador del estado de Hidalgo, la licenciada Laura Elizabeth Chincolla Hidalgo, esto con el fin de ver desde la mirada profesional y jurídica el fenómeno de la vulnerabilidad de derechos laborales contra las mujeres embarazadas trabajadoras del sector formal del estado de Hidalgo.

Por último, se llevó a cabo la transcripción de las entrevistas manualmente, se recurrió la codificación axial, posteriormente a la clasificación de acuerdo a cada eje de análisis relacionado con su concepto y testimonio, se realizó el análisis y la interpretación de los testimonios recogidos, organizados en matrices que lograran articular las experiencias con los supuestos teóricos y legales mencionados a lo largo de la investigación.

Por tanto, y siguiendo lo antes explicado, el presente trabajo está estructurado de acuerdo a los objetivos, en un primer apartado y cuatro capítulos:

La primera parte, constituye el estado de la cuestión, que, aunque no sea un capítulo como tal, es la base de la investigación, puesto que muestra cómo se ha estudiado el tema anteriormente, qué disciplinas se han encargado de ello y qué hace falta analizar, construido a partir de un total de 18 investigaciones que reforzaron los objetivos, la hipótesis, y la metodología aquí establecida.

El capítulo I, consiste en mencionar las bases teóricas y conceptos elementales del género, para comprender su relación con el fenómeno estudiado, de modo que, fue mediante la perspectiva de género y «el género» como categoría analítica y relacional que se pudo articular los elementos e implicaciones de este con la violencia y discriminación contra las mujeres en general y las mujeres embarazadas en particular.

En el capítulo II, se relacionan los contenidos de género con el trabajo — como esfera social, como actividad, como condición de la vida humana—para visibilizar uno de los ámbitos en los cuales las mujeres continúan subordinadas, en situaciones inequitativas y en donde se ejerce violencia y discriminación contra ellas sobre todo durante el embarazo.

El Capítulo III, muestra el diseño metodológico de la investigación, así como la manera en que se logró articular la perspectiva de género, el enfoque cualitativo, el análisis a partir de la experiencia social y la sociología misma.

Por último, el capítulo IV presenta las experiencias de violencia y discriminación divididas de acuerdo a los cuatro ejes del guion de la entrevista, conformada por los testimonios de las mujeres junto al análisis y la interpretación de la investigadora con base en los fundamentos teóricos expuestos en los capítulos anteriores.

UN PRIMER ABORDAJE AL TEMA:

ESTADO DE LA CUESTIÓN

A partir de una recopilación de investigaciones sobre violencia y discriminación contra mujeres embarazadas, en el contexto mexicano, así como de otros países, no sólo en el espacio laboral, sino en otras esferas sociales, permite presentar una primera contextualización, partiendo de los siguientes cuestionamientos: ¿Por qué se ha estudiado la violencia durante el embarazo?, ¿quiénes o qué disciplinas se han interesado por estudiar el tema? ¿qué tipo de metodologías y técnicas se han utilizado en dichas investigaciones? y ¿qué hace falta por estudiar?

Para el estado de la cuestión se revisaron 25 investigaciones correspondientes a libros, tesis y artículos académicos relacionados al tema, retomando 18 de estas por la pertinencia de la información.

El embarazo desde un análisis social

Mediante una breve exposición de estudios relacionados a la comprensión y abordaje social del embarazo, se orienta hacia un entendimiento sociocultural, histórico y económico de la violencia y discriminación contra las mujeres embarazadas.

El embarazo ha sido entendido y estudiado únicamente como un proceso biológico y fisiológico, desde esa perspectiva y debido a la mayor información encontrada, se presentan algunas de las investigaciones por parte de las ciencias de la salud, no obstante, la parte más relevante y enriquecedora es lo que se ha estudiado del embarazo y sobre todo del rol social de la maternidad, a partir de las ciencias sociales, principalmente desde la sociología y la antropología.

Es necesario resaltar, que muchas de las investigaciones a presentar han sido abordadas a partir de estudios de género y feministas, debido a que las relaciones de género y el sentido otorgado de acuerdo a los mandatos correspondientes al embarazo y la maternidad están estrechamente vinculados. Además, el feminismo al cuestionar la normalización de los roles de género, también se ha encargado de discutir y reformular la maternidad como aquella obligación natural de las mujeres.

De hecho, algunas feministas han trabajado en la desnaturalización del embarazo y la maternidad, considerándolas más que instintos, una función o hecho social (Badinter, 1991, Beauvoir, 1999; Fernández, 2014). Aunque, por otro lado, también se comprende la maternidad como una forma política para las mujeres, una manera de ejercer poder y tomar un control en su propio cuerpo y en su vida, aun así, reconocen, comprenden y manifiestan "el doble carácter de la maternidad: valiosa por la libertad, pero también por la opresión" (Marcús, 2006, p. 103). Es importante recalcar que se encontraron más estudios que hablan sobre la maternidad que el embarazo en sí mismo.

Ahora bien, se descubrieron diferentes conceptos sobre el embarazo y la maternidad, la más común es la que sugiere la biología "el embarazo es el momento en que el ovulo es fecundado por un espermatozoide (...) así comienzan a producirse en el cuerpo de la mujer una serie de cambios físicos y psíquicos" (Gogollo, 2012, p. 386). A partir de la psicología, Tuber (1996) dice al respecto que: "la maternidad no es puramente natural ni exclusivamente cultural; compromete tanto lo corporal como lo psíquico, consciente e inconsciente; participan los registros real, imaginario y simbólico" (citado en Arvelo, 2004, p. 94). Desde la antropología, Mocó (2009) define la maternidad como "una construcción cultural cuya base hunde sus raíces en un hecho biológico general y universalizable" (p. 359).

Por otro lado, la socióloga Juliana Marcús (2006) no habla sobre embarazo, pero sí centra su análisis en comprender la maternidad, proponiendo como primer principio hablar de "maternidades", en lugar de hacer una generalización y nombrar una sola, pues este hecho social no ha sido igual en todas las sociedades, ni históricamente y tampoco comprende los mismos significados. "La percepción y representación de las maternidades varía según la generación (adolescentes, jóvenes, adultas), el lugar de origen y/o el espacio de socialización" (p. 100).

Con ello, se explica que la maternidad no es la misma para todas las mujeres, pues el ejercicio de esta, dependerá de distintos factores sociales. Justamente por ello, en esta investigación se parte del supuesto, que el embarazo y en su caso, la maternidad son aspectos que propician la violencia y/o discriminación contra las

mujeres en sus espacios laborales, pero no todas las mujeres lo experimentan de la misma manera, pues el grado de vulnerabilidad irá correlacionado al tipo de trabajo, la edad, nivel de escolaridad, estado civil, y a su propia percepción de la maternidad y el embarazo.

Por otro lado, Marcús (2006) se cuestiona sobre los papeles sociales que desempeñan las madres, los modelos de maternidad, los mandatos culturales, así como los significados relativos a la pareja y el cuerpo de la mujer. Y es que histórica y culturalmente el cuerpo de las mujeres ha sido un estereotipo construido socialmente centrado en la reproducción, de ahí que el cuerpo sea una categoría de análisis central en el presente trabajo.

Y en este mismo sentido, las mujeres y sus roles han sido producto de un imaginario social exclusivamente enfocado en la reproducción. Marcela Lagarde (2003) afirma que, "la construcción del cuerpo de las mujeres se inicia con la subjetividad, en un contexto cultural, político, económico y social específico (...) [siendo] el cuerpo de la mujer la columna vertebral de la definición de la feminidad" (citado en Urrea, 2012, p. 104) y, por ende, la feminidad está ligada directamente con la reproducción.

Asimismo, Urrea (2012) hace un estudio comparativo entre la bioética y el género donde explica que el cuerpo de las mujeres presenta cambios durante la gestación, pero debido a estos procesos biológicos y fisiológicos también se transforman los significados y simbolismos en la forma de relacionarse ellas mismas con su contexto (p. 97). Por tanto, se concluyeron dos aspectos significativos para el desarrollo de esta investigación, la primera es que las mujeres embarazadas se convierten en depositarias de los deseos de los otros, es decir, se crea o exagera un cuidado y preocupación por parte de ellas mismas, hombres, familias y la sociedad en general. Lo segundo, que puede parecer contrario, es que culturalmente se considera el embarazo como un impedimento para continuar con su vida cotidiana, por lo que la mujer embarazada recibe una connotación de fragilidad y de requerimiento de un cuidado especial.

De estas dos afirmaciones se están partiendo los supuestos sobre si el embarazo pueda ser un elemento que aumente o disminuya la violencia y/o discriminación contra las mujeres en sus espacios laborales, si son más vulnerables o protegidas por parte de sus jefes (as) o compañeros (as) de trabajo. Y la segunda, es qué tanto el embarazo suele entenderse como una imposibilidad para seguir laborando, tanto por ellas mismas como por su contexto laboral.

¿Pero entonces, por qué a pesar de la sobreprotección durante el embarazo (que suponen las investigaciones), existen casos de violencia y/o discriminación contra las mujeres durante este proceso? Y además ¿hasta qué punto estos cuidados y la sobreprotección pueden llegar a ser o provocar violencia (s) o discriminación?

La mujer embarazada como sujeta de violencia

Es preciso señalar las investigaciones que se han realizado sobre los diferentes tipos y/o modalidades de violencia ejercida contra las mujeres embarazadas, que, si bien no se especifica la violencia en el espacio laboral, sino en otras esferas sociales, ayuda a entender que, en su mayoría, las mujeres durante el embarazo, no sufren únicamente de un solo tipo y/o modalidad.

La violencia contra las mujeres embarazadas ha sido estudiada como un problema sanitario, más que un problema social y de derechos humanos. La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2017) ha definido la violencia contra la mujer como:

Todo acto de violencia de género que resulte, o puede tener como resultado un daño físico, sexual o psicológico para la mujer, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada.

En distintos estudios, se menciona la violencia contra las mujeres como violencia de género, por lo que en este apartado no se entrará a una discusión sobre la terminología, sino únicamente se expondrá la manera en que se ha abordado.

Por su parte, Gómez, Goberna y Payá (2015), explican que "la violencia de género tiene fuertes repercusiones en la salud física, psíquica, social y sexual-reproductiva" (p. 124). Esta es una de las razones por las cuales la violencia de género, y en este caso, la violencia contra las mujeres embarazadas ha sido abordada desde las ciencias de la salud como la medicina, psicología, obstetricia o la enfermería.

Según los Centros de Control y Prevención de Enfermedades de los Estados Unidos (CDC) define que la violencia durante el embarazo como "aquella violencia o amenazas de violencia física, sexual o psicológica/emocional ocasionadas a la mujer embarazada" (Sánchez, Galván, Reyes, Reyes & Reyes, 2013, p. 9). Por ello, ha sido relevante, sobre todo, porque si es ejercida la violencia durante el embarazo puede tener consecuencias no solo en las mujeres, sino en el desarrollo del feto, lo cual ha sido tratado y prevenido por parte de institutos de salud pública.

En cuanto a las formas en que se ha analizado la violencia contra las mujeres durante la gestación, la más frecuente ha sido tomando en cuenta los casos previos al embarazo y durante éste, es decir, mediante estudios de prevalencia. En otros más, se identificaban los factores asociados a la violencia y en algunos otros fue mediante proyectos de intervención social para mejorar o prevenir esta problemática, a cargo también, en su mayoría, de instituciones de salud.

Por otro lado, y de acuerdo a un metaanálisis sobre violencia contra mujeres embarazadas en todo el mundo, resultó que la violencia psicológica apaleaba una prevalencia del 28.4%, violencia física el 13.8% y sexual del 8.0%. Aún con estas cifras, en dicho estudio no se revela si la violencia comienza, aumenta o disminuye durante el embarazo. No obstante, Castro y Ruiz (2004) refieren que la violencia contra las mujeres embarazadas está sumamente relacionada con la experiencia previa de violencias. Es decir, "las mujeres que han sufrido de violencia el año previo al embarazo, presentan 4.5 más probabilidad de sufrir violencia durante el embarazo en relación a aquellas que no experimentaron en el año previo" (Saravia, Mejía, Becerra & Palomino, 2012, p. 88).

Por tanto, uno de los mayores riesgos para que las mujeres sufran algún tipo de violencia durante el embarazo, es la historia de violencia previa. Asimismo, se confirma que en la violencia contra la mujer durante el embarazo el agente principal es el esposo o pareja, siendo el 42% de los casos (Gómez, et al., 2015; Saravia, et al., 2012; Cervantes et al., 2016).

En otros estudios las variables representativas correlacionadas a la violencia, fueron la edad, nivel educativo, consumo de sustancias por parte de la pareja e información de tipo demográfico en relación a la prevalencia de la violencia durante el embarazo (Saravia et al., 2012). En algunos más, fueron la clase social, tipos de violencia, planeación del embarazo y servicios de salud (Sánchez et al., 2013). Los casos más mencionados fueron violencia física, humillaciones y amenazas de abandono por parte de su pareja, así como privación de la ayuda económica.

En el caso del estudio de Saravia, Mejía, Becerra y Palomino (2012) quienes hicieron un análisis con la base de datos de la Encuesta Demográfica y de Salud Familiar (ENDES) 2010, tomaron en cuenta a 12,587 mujeres que alguna vez estuvieron embarazadas, para determinar y analizar la prevalencia y factores asociados a la violencia durante el embarazo. El hecho de no sólo analizar a las mujeres embarazadas, sino a toda aquella que en algún momento de su vida lo estuvieron, facilitó un mayor entendimiento y mayor apertura de la investigación, puesto que muchas veces la violencia es percibida después del parto; de esta manera se puede comprender el tipo y modalidad de la violencia relacionado con la temporalidad, por esta razón también serán tomadas en cuenta las experiencias de mujeres que hayan pasado por algún caso de violencia y/o discriminación durante su embarazo.

La modalidad de violencia en el embarazo de los cuales existe más información y estudios, es la violencia familiar, que a nivel mundial tiene una prevalencia de 4% al 25% y en México del 15% al 32.1%. Asimismo, la violencia durante el embarazo se considera una complicación aún más frecuente que circunstancias biológicas como la hipertensión, diabetes, eclampsia, etc. (Cervantes et al., 2016, p. 287; Sánchez et al., 2013, p. 9).

Entre los casos de violencia física contra las mujeres durante el embarazo, se pueden encontrar: lesiones en los genitales, golpes en el abdomen o pechos, causando dolor pélvico, infecciones de transmisión sexual o ausencia del control de la fecundidad, entre otros. Algunas de las consecuencias son estrés, depresión, sangrado vaginal, abortos espontáneos, prematuridad, bajo peso del nacimiento del feto e incluso la muerte tanto para la mujer como el feto.

Por otro lado, la violencia obstétrica: "tipo de violencia ejercida por el profesional de salud, sobre el cuerpo y los procesos productivos de las mujeres" (Soto, 2016, p. 555) suele ser uno de la tipología más frecuente actualmente. A pesar de no contar con datos exactos, la Escuela Nacional de Enfermería y Obstetricia de la Universidad Nacional Autónoma de México, refirió que, en 2016, el 25% de las mujeres embarazadas mexicanas sufrió violencia obstétrica (Hernández, 2016).

Como se puede ver, en los resultados anteriores, se aborda la violencia durante el embarazo a partir de consecuencias contra la salud, no obstante, están poco relacionados y analizadas desde una cuestión jurídica, de derechos humanos y por ende social.

La mayoría de las investigaciones presentadas, estaban referidas a la violencia familiar, específicamente por parte de la pareja de la mujer embarazada. Sería bueno cuestionar por qué todas las investigaciones sobre violencia contra mujeres embarazadas se han realizado dentro de la esfera familiar y por qué hace falta estudiar en otros espacios como la comunidad, las instituciones, las escuelas y por supuesto en el trabajo.

Aunque no es casualidad que los estudios han sido dirigidos hacia esta vertiente, pues históricamente las mujeres —y más aún embarazadas— han sido relegadas mayoritariamente a los espacios privados. No obstante, pueden existir algunos otros grupos sociales y áreas vulnerables a la violencia, como es el caso de sus espacios laborales y la violencia ejercida por sus jefes (as) o compañeros (as) de trabajo, que será el caso de la presente investigación.

Discriminación laboral por embarazo

Hasta ahora, se ha hablado de violencia familiar contra las mujeres embarazadas, pero es momento de enfocarse en la esfera laboral, donde las mujeres embarazadas también se enfrentan a situaciones de violencia y discriminación.

Cabe aclarar que se encontraron más estudios sobre discriminación laboral que violencia laboral, y más casos de violencia familiar que discriminación en la familia. Hasta el momento se dará por hecho esta situación, debido a la predominación de los estudios e investigaciones, sin embargo, este indicador también será cuestionado y analizado a lo largo de la investigación.

Otro punto importante en cuanto a la discriminación son los elementos que favorecen o afectan el acceso de las mujeres a los puestos de poder, siendo el embarazo uno de los principales que dificultan su desarrollo laboral (García, 2012). Y es que a pesar de las distintas leyes en materia de igualdad y en contra de la discriminación: Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Ley Federal del Trabajo o la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (Torres, 2010), la discriminación a causa del embarazo o maternidad sigue siendo un conflicto que enfrentan las trabajadoras durante su embarazo y después del parto.

Castilla (2009) por su parte, estudia los dilemas que enfrentan las mujeres entre la maternidad y el desarrollo laboral mediante un análisis de los componentes estructurales y su influencia en el sentido de las experiencias que las mujeres embarazadas dotan a la maternidad, familia y trabajo. De este estudio, sobresale la idea de estudiar las experiencias y subjetividades de las mujeres embarazadas, pues también se propone un análisis estructural tomando en cuenta los significados y sentires de las entrevistadas.

Otras investigaciones se limitaron a presentar las consecuencias de la discriminación laboral como:

La baja por maternidad, la reducción de la jornada y el planteamiento de querer tener hijos (as) o casarse, renovación del contrato (...) además la

discriminación laboral que sufren las mujeres en la busca de empleo [provoca que] en los procesos de selección se vean desplazadas por mujeres solteras y por supuesto sin hijos (as). (Torres, 2010, p. 244)

Aunado a ello, durante el embarazo, es común que las mujeres sufran de Moobing maternal o acoso laboral, esto convierte el embarazo en la primera causa de despido o abandono laboral de las mujeres (García, 2012).

Es interesante analizar otros tipos de consecuencias en la maternidad y vida personal de las mujeres. Debido a las condiciones laborales y la mayor participación femenina, la maternidad se ha transformado en una experiencia reflexiva, de tal manera que la mujer elige, evalúa o puede tener la opción de ser madre.

Y en muchas ocasiones las mujeres toman medidas para continuar laborando ejerciendo su maternidad, que van desde "recurrir al apoyo de la familia o instituciones de cuidado infantil, optar por trabajos de medio tiempo, compartir horarios" (Castilla, 2009, p. 346). Sin embargo, aún con estas redes de apoyo, el embarazo ha sido comprendido como una imposibilidad o limitante para el desarrollo laboral de las mujeres.

Aportes y limitaciones de los estudios

El mayor aporte del estado de la cuestión, es que, gracias a esta breve discusión entre las investigaciones encontradas, se llegó a la definición teórico metodológica como herramienta de análisis para la presente investigación (véase el capítulo 3).

Y es que, el hecho de hacer una revisión de la violencia y discriminación contra las mujeres embarazadas, no sólo desde el enfoque sociológico, permite una multidisciplinariedad, de tal manera que, al conocer diferentes métodos, técnicas y teorías utilizadas en cada estudio, se logró recuperar algunos elementos compatibles para el desarrollo de esta investigación.

En cuanto a las disciplinas que han estudiado dichos problemas predominan la biología, medicina y antropología, sin embargo, aun con la diversidad teórico y metodológico presentadas, existe una carencia de análisis sociológico y una falta de problematización de los fenómenos, porque si bien se concluye y, por tanto, se

parte de que existe la violencia y discriminación contra las mujeres durante su embarazo, hace falta una explicación, análisis e interpretación de ello.

Asimismo, únicamente se encontraron estudios sobre violencia familiar y discriminación laboral, lo cual puede permanecer como antecedente, pero no como únicas formas del problema.

Por otro lado, desde este primer apartado se deja claro que el embarazo y la maternidad pasan de ser aspectos biológicos a hechos sociales, pero aún hay una laguna sobre las razones por las que el embarazo constituye un elemento de violencia y este espacio será abordado con ayuda del género como categoría analítica. Por lo que es importante, tomar en cuenta las condiciones estructurales que han determinado no sólo ahora, sino históricamente la violencia y discriminación contra las mujeres, y más aún durante el embarazo.

En este sentido, en el desarrollo de este apartado, autores (as) propusieron dar la importancia a elementos como el cuerpo o los antecedentes de violencia y estos serán tomados para la investigación, sin embargo, considero que se deben agregar categorías o elementos que refuercen el análisis, como la edad, la clase social, la condición de género, por mencionar algunas.

Por ejemplo, la edad como un factor asociado a la violencia durante el embarazo, tendría que analizarse como categoría sociológica, y no sólo como edad biológica; es importante, tratar de buscar el trasfondo de la violencia y/o discriminación en los embarazos y las consecuencias en las mujeres con diferentes edades, ¿qué implicaciones sociales tiene que una mujer de 17 años o una de 38 esté embarazada? ¿qué repercusiones tendrán sus experiencias de violencia y/o discriminación de acuerdo a su edad? Respecto a la clase social, ¿cómo viven su embarazo las mujeres dependiendo de su situación económica? ¿si tienen acceso a seguridad social? ¿cómo son sus condiciones de vida? Pero, sobre todo, proponer la categoría "género" como eje principal para orientar la explicación de la violencia y discriminación contra las mujeres embarazadas en el espacio laboral.

Por otro lado, existe una necesidad de analizar y reconocer que el mercado laboral sigue estando inclinado al género masculino, y que la desigualdad contra las mujeres por cuestiones de género continúa a pesar de los avances jurídicos nacionales e internacionales, lo mismo pasa con las leyes que protegen a las embarazadas. Y aunque la mujer tenga cada vez una mayor participación laboral, los trabajos permanecen en situaciones inequitativas respecto al de los hombres. Esto porque, tomando en cuenta que, cuando se estudia un fenómeno como la violencia contra la mujer, no basta con reconocer cómo experimentan la violencia, sino, comprender el malestar de dichas mujeres y además articularlo con la desigualdad e inequidad social en las que se inscriben como integrantes de la sociedad (Femenías & Soza, 2009).

Por último, recalcar la importancia de tomar en cuenta las experiencias sociales de las mujeres durante su embarazo, sus sentires y vivencias, puesto que esta es una forma de visibilizar su situación, de comprender a partir de sus subjetividades un problema estructural actual, ya que como se ha visto en los estudios, las mujeres embarazadas han sido pocas veces las sujetos de estudio de estos mismos.

Ubicación de la investigación

Expuestas las maneras en que se ha estudiado el tema, queda por aclarar la importancia de estudiar nuevamente dichas problemáticas, pero ahora en un contexto diferente, es decir, como y donde se ubica esta investigación respecto a las otras.

Antes que nada, dejar claro que esta investigación no pretende descubrir un fenómeno, no busca encontrar nuevas explicaciones o teorías sociológicas que den cuenta de la violencia o discriminación, sino consolidar y apropiar una adecuada forma de análisis e interpretación a partir de la sociología y la perspectiva de género respecto a un fenómeno existente, pero en diferente tiempo-espacio al de las demás investigaciones del estado de la cuestión. Por lo que es necesario construir estos

problemas como un objeto de estudio sociológico, pero, además proponer una metodología adecuada para su análisis.

Tratando de hacerlo de una forma compleja, de percibir los tipos de violencia o discriminación que experimentan, pero también comprender mediante las subjetividades de estas mujeres, las condiciones estructurales, el funcionamiento de las relaciones de género, el romper con el carácter natural que se les ha adjudicado a las mujeres y con ello comprender las relaciones de dominación y sus consecuencias, y al mismo tiempo brindar un reconocimiento a las palabras de estas mujeres.

CAPÍTULO I

LAS IMPLICACIONES DEL GÉNERO EN LA VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN CONTRA MUJERES

No se nace mujer: una llega a serlo. Ningún destino biológico, físico o económico define la figura que reviste en el seno de la sociedad la hembra humana. La civilización en conjunto es quien elabora ese producto.

Simone de Beauvoir

Las diferencias biológicas y sexuales han determinado históricamente las formas de vida de las personas, de modo que el orden sociocultural establecido en las sociedades se ha configurado sobre la sexualidad y esta a su vez ha sido definida históricamente por el orden de género (Lagarde, 2015; 1996). Por lo que es importante comprender las bases de las relaciones sociales de acuerdo a la construcción del género, lo cual está directamente vinculado a la diferencia sexual.

Para el caso de las mujeres, existe una característica sexual, que ha marcado significativamente y de manera simbólica su forma de actuar y ser percibida, de tal manera que esa peculiaridad ha sido fundamental para crear relaciones desiguales y de poder: la función reproductora de la vida humana (Oakley, 1972; Hierro, 1990; Lagarde, 2015; Ortner, 1979).

La reproducción biológica, ha organizado con mandatos, destinos culturales y ha jerarquizado la vida social de las mujeres. Pero ¿por qué la función reproductora ha creado que estas sean consideradas socialmente inferiores frente a los hombres?

Partiremos del supuesto de la antropóloga estadounidense Sherry Ortner (1979) sobre la universalidad del papel secundario de la mujer en todas o en la mayoría de las sociedades. Para explicar lo anterior, propone una analogía entre la cultura y la naturaleza con el hombre y la mujer respectivamente, claro está que entre una y otra categoría existe una relación desigual de poder y valor. En este caso, dichos conceptos son entendidos como:

La naturaleza, un símbolo que todas las culturas desvalorizan, algo [que] pertenece a un orden de existencia inferior a la suya, y la cultura, aquel proceso de generar y mantener sistemas de formas significativas (...) mediante los cuales la humanidad trasciende las condiciones de la

existencia natural, las doblaba a sus propósitos y las controlaba de acuerdo a sus intereses. (Ortner, 1979, p. 6)

Entonces ¿cómo se relacionan la diferencia naturaleza/cultura con la función biológica reproductora de las mujeres, y por ende la subordinación de la que se ha hablado? La respuesta es la significación sociocultural de las diferencias fisiológicas, específicamente la función procreadora concreta de las mujeres. Es decir, "a la mujer se le ha relacionado con la naturaleza por la reproducción, y por tanto su valor cultural radica en la esencia vinculada a esta" (García, 2000, p. 22).

De esta manera, lo femenino y lo masculino se han comprendido por polaridades "naturales", como dice Hierro (2016):

La experiencia femenina está ligada a la naturaleza y a lo inmanente por la procreación y los ciclos vitales. La experiencia masculina es paradigma de control y trascendencia. Dar vida es la función de las mujeres, regular la vida la de los hombres, todo lo cual constituye los polos de identificación de los géneros. (p. 4)

Estas polaridades supuestamente naturales, así como las asignaciones para hombres y mujeres han establecido relaciones desiguales. De Barbieri (1993) afirma, que la condición de subordinación y dominación bajo la que han vivido las mujeres, se debe a una cuestión de poder ejercido en diversos espacios sociales, siendo un poder múltiple, "que incluso [en muchas ocasiones] puede no vestirse con los ropajes de la autoridad, sino con los más notables sentimientos de afecto, ternura y amor" (p. 146).

En este caso, la maternidad y el embarazo tienden a ser hechos sociales que llevan implícitas relaciones de poder, pero como dice De Barbieri maquillados de afecto y amor pero que, a final de cuentas jerarquizan y causan tratos desiguales para hombres y mujeres.

Sin embargo, durante mucho tiempo, la desigualdad se ha explicado debido a esta asociación de la mujer con naturaleza, lo cual parte del determinismo biológico que sigue permeando como respuesta a la asignación de las mujeres a la maternidad, el espacio privado, así como la poca o nula participación laboral.

Para poder comprender mejor los orígenes de aquellos argumentos basados en que la mujer es inferior por el sólo hecho de ser mujer, que son ellas quienes deben permanecer en el espacio privado al cuidado de sus hijos (as), y que el embarazo es una imposibilidad para que laboren fuera del hogar, se explicará el papel que desempeñan el sexo y el género, así como sus elementos e implicaciones en esta problemática.

1.1 Sexo y género

1.1.1 ¿Qué es el sexo?

La biología será el punto de partida en este análisis, pues las supuestas diferencias biológicas y sexuales entre hombres y mujeres han provocado la(s) violencia (s), desigualdades y discriminación contra ellas.

Estas diferencias, comprendidas a partir del sentido común, han sido basadas en la naturaleza y la religión, es decir, hombres y mujeres son diferentes porque así los (as) hizo la naturaleza o bien por disposición divina "porque Dios así lo quiso".

Sin embargo, desde un enfoque científico, es necesario diferenciar y conceptualizar las categorías de sexo-género para explicar las interacciones, conductas, mandatos socioculturales, relaciones desiguales y de poder, etc. En este sentido, se entiende el sexo como "un conjunto de características genotípicas y fenotípicas presentes en los sistemas, funciones y procesos de los cuerpos humanos" (Millet,1995).

Y es que, tanto hombres como mujeres poseen semejanzas en cuanto a sistemas, sentidos u órganos, pero el argumento con más peso sobre sus diferencias recae en lo que se denomina "sexo o sexo biológico", que corresponde a algunas características orgánicas específicas que imaginariamente se han leído como fundamentales y determinantes para la diferenciación (Mejía, 2015).

Por su parte, Oakley (1972), menciona tres de las diferencias entre hombres y mujeres, que constituyen las características del sexo, los cromosomas, las hormonas y los genitales:

Los cromosomas (contienen el material genético según sea X o Y), se determina que cuando el cromosoma sexual es XY el embrión será macho y cuando es XX será hembra (...) las hormonas (secreciones glandulares) que, aunque hombres y mujeres las producen, los varones segregan las llamadas testosteronas y andrógenos y las mujeres estrógenos y progesteronas (...) la tercera diferencia sexual corresponde a los genitales externos que tienen que ver con el desarrollo del tubérculo genital, mientras que en los machos este tubérculo crece hasta formar el pene, en las mujeres se detiene el crecimiento formando el clítoris. (pp.20-28)

A partir de estas diferencias explicadas, algunas ciencias han justificado que el origen biológico propicie la manera de actuar tanto de hombres y mujeres, sin embargo, estas no influyen de manera significativa ni mucho menos son justificación para el desarrollo de las actividades, comportamientos y características de cada persona, por lo que, las características biológicas no generan inferioridades, éstas se adoptan mediante significados culturales sobre la subordinación y relaciones de poder.

Algo parecido ocurre con otras características humanas, que han sido relacionadas con las diferencias sexuales, como la estatura, el peso, la inteligencia o la personalidad, lo cual han propiciado situaciones de desigualdad y discriminación que afectan mayoritariamente a las mujeres (Oakley,1972).

Por ejemplo, algunas veces se habla respecto a la personalidad, que los hombres naturalmente deben ser valientes, agresivos o poco sensibles; todo lo contrario, a las mujeres quienes deben ser comprensivas, amorosas, introvertidas y cariñosas. No se niega que estos rasgos corresponden a la personalidad individual, no obstante, no existen estudios contundentes que comprueben que la personalidad sea una cuestión genética, todo lo contrario, se ha descubierto que implica un proceso de aprendizaje y por ende es un hecho social.

Y es que, comúnmente, los hombres desde pequeños tienen menos permitido llorar, contrario a las mujeres que se les enseña a mostrar sus sentimientos de manera pública, por tanto, la personalidad se va formando de acuerdo a los mandatos culturales enseñados en el proceso de socialización, por ello, "la cultura juega un papel importante en la configuración de las personalidades de los hombres y mujeres" (Oakley, 1972, p. 90). Porque entonces, depende mucho, lo que esté permitido en el orden cultural.

Asimismo, se ha percibido que las mujeres y hombres también se diferencian por su estatura, peso o fuerza, pero ¿hasta qué punto influye la genética y biología en estas diferencias? Si bien, existe una influencia genética, también se debe reconocer que estos rasgos están determinados por factores socio-ambientales, pues, "las diferencias de peso y estatura pueden estar relacionadas con la alimentación (...) en muchas sociedades el varón ingiere la porción mayor de comida" (Oakley, 1972, p. 33). Entonces, si bien el cromosoma X o Y influye en el desarrollo del somatipo, de igual manera lo hace la situación geográfica y cultural en donde los sujetos se encuentran (Mejía, 2015).

Lo mismo pasa con el tamaño del cerebro, las capacidades intelectuales, el pensamiento, los cuales, no son elementos que caractericen el sexo biológico sino son constructos sociales, basados en lo que correspondiente según el sexo.

Con estos ejemplos se ha orientado a la comprensión del sexo como categoría relacionado a las construcciones socioculturales del género, aunque éste no haya sido definido. Pero entonces ¿qué es el género? ¿Cómo se aprende y cómo influye en las relaciones sociales?

1.1.2. ¿Qué es el género?

El género es un constructo social que incorpora las pautas de comportamiento que deben adoptar los hombres y las mujeres de acuerdo a lo establecido como femenino y masculino en cada sociedad, es, por tanto, "un conjunto de disposiciones por el que una sociedad transforma la sexualidad biológica en productos de la actividad humana y en el que se satisfacen esas necesidades humanas

transformadas" (Rubin, 1986 citado en De Barbieri, 1993, p. 149). Por lo que, va más allá de las características biológicas, implicando un entramado de determinaciones y características sociales, psicológicas, económicas, políticas, etc.

El género se define por la sociedad y no por la biología, resulta visible como una suma de distintos aspectos, incluidos amaneramientos, formas de hablar, vestimenta, por ello, es que Oakley (1972) refiere que el género es casi siempre un hecho visible pero el sexo no.

Así que la sociedad en cuanto a su orden social y sus formas culturales definen lo que es y debe ser correspondiente a lo masculino y femenino, estableciendo un binarismo que moldea y desarrolla toda la percepción de la vida, por tanto, se nace en una sociedad que ya tiene un discurso sobre el género de tal forma que hace que ocupes cierto lugar dependiendo el sexo biológico con en el que nazcas.

Por lo que, es a través de los mandatos de género, que las personas estructuran su vida de acuerdo a lo que el orden simbólico considera como lo propio de los hombres y lo propio de las mujeres, siendo estos, esquemas de género que se interiorizan a modo de constreñimiento de las actitudes y acciones corporales (Lamas, 2002). De modo que, se consolidan como creencias construidas y reproducidas del deber ser (Mardones & Navarro, 2017). Formando maneras de actuar, formas de pensar, de organizarse, maneras de sentir, tareas y actividades a desarrollar, etc.

Al respecto, Marta Lamas (2002) refiere que el género surge de una simbolización cultural de la diferencia anatómica [que] toma forma en un conjunto de prácticas, ideas, discursos y representaciones sociales que dan atribuciones a la conducta objetiva y subjetiva de las personas en función de su sexo. En este sentido, la cultura es sumamente importante en la construcción del género, pues simboliza las formas en que deben actuar, sentir, comportarse los hombres y mujeres en función de lo masculino y femenino.

Por último, y la definición que considero más completa, es la propuesta de análisis de Gayle Rubin (1986) sobre los sistemas sexo-género definidos como:

Los conjuntos de prácticas, símbolos, representaciones, normas y valores sociales que las sociedades elaboran a partir de la diferencia sexual anátomo-fisiológica y que dan sentido a la satisfacción de los impulsos sexuales, a la reproducción de la especie humana y al relacionamiento entre las personas. (citado en De Barbieri, 1993, pp. 149-150)

Pero más que pretender dar una definición exacta del género, se parte de una explicación sobre el impacto que tiene este sobre las conductas, pensamientos, sentires de las personas y los alcances estructurales e históricos que han establecido. Lo que sí, es que se debe dejar claro que, para comprender el género, se debe tomar en cuenta el momento histórico, la sociedad y la cultura.

1.2 Construcción y elementos del género

La interacción social comienza a partir del nacimiento, poco a poco este proceso se enriquece, de tal forma que le permite a la niña o niño (pensando en esta dualidad femenino/masculino) familiarizarse y adaptarse en el contexto donde se desarrolla.

El papel del género, forma todo un conjunto de normas y prescripciones en la sociedad que determinan el comportamiento, según lo masculino o femenino, de esta manera, los símbolos de género influyen en la vida social de las y los individuos, de modo que las representaciones de sus acciones, valores, prácticas, correspondan al orden simbólico establecido. Y en este sentido, los mandatos de la cultura sobre lo femenino y lo masculino, sobre “lo propio” de las mujeres y de los hombres, los internalizamos en nuestras mentes junto con la adquisición del lenguaje, y a lo largo del proceso de crianza y socialización. (Lamas, 2015).

Como se ha referido anteriormente, la cultura juega un papel importante para la construcción del género, pero ¿cómo las personas construyen su identidad dependiendo del sexo biológico? ¿cómo se aprende a actuar de acuerdo a lo femenino o masculino? La estructura de género se forma como una fuerza social

que penetra los ámbitos de socialización de los colectivos a través de usos y discursos (Mejía, 2015).

1.2.1 La socialización

Las personas son producto de procesos de socialización mediante los cuales construyen su identidad personal y colectiva, de tal forma que durante su vida incorporan símbolos, valores y significados de su grupo social. En términos de Durkheim (1975), la socialización es sinónimo de educación y, por tanto:

Consiste en una socialización metódica de la generación joven. En cada uno de nosotros existen dos seres: el ser individual, que corresponde a primero los estados mentales que refieren únicamente a nosotros mismos, la vida personal y el ser social, que es un sistema de ideas, de sentimientos y de hábitos que expresan la personalidad de un grupo (...) como las creencias religiosas o las prácticas morales.

Digamos que entonces, es mediante la articulación del ser individual al ser social, cuando se van aprendiendo e interiorizando las pautas de comportamiento, por ello, cabe aclarar que la socialización está ligada al aprendizaje y la formación de la personalidad. Parsons (1996), refiere que "la socialización es el aprendizaje de las pautas de orientación en los roles sociales (...) [siendo] el aspecto moral normativo de la socialización especialmente en la educación primaria, el más destacado (citado en Hernández, 2014, p. 9).

Ahora retomemos un poco sobre la socialización primaria y la socialización secundaria: la primaria es la inicial y principal por la que, la o el individuo atraviesa en la niñez, por medio de ella, se incorpora a la sociedad, suele ser el aprendizaje por parte de la familia y la socialización secundaria es cualquier proceso posterior que introduce al individuo (hombre o mujer) ya socializado (a) a nuevos sectores del mundo objetivo de su sociedad (Berger & Luckmann, 2001 citado en Hernández, 2014, p. 10).

Los procesos de socialización no pueden entenderse sin el papel de la cultura, pues conforma un referente a seguir sobre el actuar de las personas de tal

manera que se integren a la sociedad. Por su parte, "el orden simbólico de género arroja una serie de datos normativos y significados; atribuyendo valor, prestigio o desprestigio a ciertos individuos en sociedad, generando conocimiento de la diferencia sexual entendida como natural" (Mejía, 2005). De esta manera, los significados y símbolos de género se reflejan por medio del imaginario social, produciendo acciones, valores o prácticas sociales. De modo que, "estos tipos de conducta o de pensamiento no sólo son exteriores al individuo, sino que están dotados de un poder imperativo y coercitivo en virtud del cual se le imponen, quiéranlo o no" (Durkheim, 1998, citado en Mejía, 2005, p. 252).

Ann Oakley (1972), propone cuatro pasos para comprender la manera de socializar a las y los individuos para lograr una identificación del sexo-género:

Lo primero, es la *manipulación o amoldamiento*: consiste en la integración de los preceptos de género en su propia identidad en las relaciones de aprendizaje por parte de los (as) progenitores (as) sobre conductas y temperamentos. El segundo, *canalización*: consiste en dirigir la atención y preferencias hacia determinados objetos según sea hombre o mujer. El tercero, *tratamiento verbal*: la trasmisión de papeles y roles de género y el último, *exposición a la actividad*, consiste en la asignación de un tipo de actividades diferenciadas según el género del sujeto (a). (pp. 208-210)

La maternidad ha sido un elemento central en la investigación y es también un claro ejemplo con el que se pueden explicar estos cuatro pasos que plantea Oakley, puesto que, el ser madre, es en gran medida, resultado de la socialización específica para las mujeres de acuerdo a los mandatos simbólicos del género acorde a la premisa de las características biológicas de reproducción.

En este sentido y en relación a los testimonios obtenidos, se pueden mostrar empíricamente estos procesos de socialización: durante la manipulación, a las mujeres se les enseña —más que a los hombres—, la adopción de ciertas conductas y formas de ser, "dedicadas, cuidadoras de los otros, cariñosas, responsables y amorosas", lo cual en un futuro repercute en una asociación con dichas características y el deber ser de las madres —y en menor medida de los

padres—, creando una exigencia cultural que relaciona ciertas conductas con la maternidad y la identidad de las mujeres.

Esto se refuerza con la canalización, pues durante la infancia, a la mayoría de las niñas se les asocia con juguetes como muñecas, juegos de cocina, maquillaje, electrodomésticos de juguetes, etc. Lo cual, posteriormente influye en el ejercicio de la maternidad, en el cuidado de hijos (as) y del hogar. Aunado al tratamiento verbal, que incluyen formas de hablar, de sentir, de expresarse de acuerdo a lo considerado femenino.

Y se puede cerrar en la exposición de actividades, con la asignación de las tareas, en este caso, las entrevistadas, quienes además de contar con un trabajo remunerado, realizan el trabajo doméstico y los cuidados de los otros, actividades que históricamente han sido asignadas a las mujeres resultado de todo el proceso de socialización.

Así como con la maternidad, sucede con otros procesos de socialización, son principalmente enseñados por el grupo primario, no obstante, aprender los comportamientos de acuerdo a los estereotipos de género es un proceso que dura toda la vida, que está en constante cambio, en relación al contexto histórico y continua en distintos grupos y esferas sociales.

Por otro lado, la socióloga Estela Serret (2004) refiere otra forma de aprender el género es el mito, con el que se construye un referente que explica cómo fue construida la colectividad, expresando imaginarios colectivos, códigos simbólicos, valores y jerarquías de género (citado en Mejía, 2015, p. 252).

Asimismo, la escuela, los medios de comunicación y/o las instituciones refuerzan los estereotipos y roles de género a seguir, de acuerdo al sexo biológico. Pero sobre todo recalcar que las condiciones estructurales reproducen una organización patriarcal, que refuerzan y generan lo que Graciela Hierro (2016), llama la *doble moral*, que consiste en “[educar] a las mujeres para adherirse a los esquemas que garantizan para sí mismos su reproducción, haciéndose aparecer

como evidentes y naturales” (p. 7) conformando de esta manera una identidad de género.

1.2.2 Sexualidad e Identidad de género

La sexualidad consiste en todo lo relativo a ser mujer o hombre, a la masculinidad y la feminidad. La sexualidad también tiene como asiento el cuerpo biológico, sin embargo, conlleva a una adscripción a grupos socioculturales genéricos y con ello, a condiciones de vida predeterminadas. Marcela Lagarde (1990) dice al respecto que:

La sexualidad está constituida por formas de actuar, de comportarse, de pensar, y de sentir, así como por capacidades intelectuales, afectivas y vitales asociadas al sexo (...) consiste también en los papeles, las funciones y las actividades económicas y sociales asignadas con base en el sexo a los grupos sociales y a los individuos en el trabajo, en el erotismo, en el arte, en la política y en todas las experiencias humanas; consiste asimismo en el acceso y en la posesión de saberes, lenguajes, conocimientos y creencias específicos. (pp. 159-169)

Y es que, muchas veces la sexualidad ha sido entendida o bien como sinónimo de la orientación sexual de las personas o como actividades relacionadas al erotismo, sin embargo, la sexualidad es más que eso, teóricamente podría decirse que implica el conjunto de actividades correspondientes o propias a cada sexo, por tanto, envuelve la división del trabajo, las masculinidades, los roles, incluso el embarazo es parte de la sexualidad femenina.

Por ello, es necesario conocer qué es la sexualidad, debido a que implica “maneras muy diversas en que las personas se relacionan como seres sexuados con otros seres también sexuados” (De Barbieri, 1993, p. 154), pues se producen intercambios que como todo lo humano, son acciones y prácticas cargadas de sentido. Por tanto, traspasa el cuerpo y al individuo (hombre o mujer), implica un conjunto de fenómenos bio-socio-culturales que envuelven a las personas, los grupos sociales, las relaciones, instituciones y todas las representaciones culturales (símbolos, subjetividades, lenguajes, relaciones de poder).

Relacionado a la sexualidad, se encuentra la identidad de género. ¿Quiénes somos? ¿quiénes son las y los otros? Partiremos de estos cuestionamientos para comprender la identidad de género. Marcela Lagarde (2000) explica que la identidad se forma a partir de una clasificación genérica que organiza las subjetividades, las semejanzas y diferencias de cada persona.

La identidad suele ser más importante en la construcción de las personas, incluso más que los genes o las hormonas, pues corresponde a una asignación de género que se recibe desde el nacimiento, y constituye una manera de diferenciarse de los (as) demás respecto a la asignación y pertenencia de un grupo, —aunque nuevamente a un grupo binario establecido: hombres o mujeres—.

Durante el proceso de socialización, se establece una relación con los sentimientos, actitudes, comportamientos dependiendo de las diferencias sexuales. Pues “después de establecida la identidad de género, cuando un niño —o niña— se sabe y asume como perteneciente al grupo masculino y una niña al de lo femenino, ésta se convierte en un tamiz por el que pasan todas sus experiencias” (Lamas, 2000 citado en García, 2000, p. 22).

Por lo que, la identidad de las mujeres o de los hombres se va formando de acuerdo a las circunstancias y características que los definen socialmente dependiendo de su género. Se forma un “sentimiento que un individuo tiene de sí mismo en cuanto a varón o hembra, es decir, de pertenecer a uno u otro grupo” (Oakley, 1972, p. 187).

En el caso de esta investigación, es importante la identidad de género, en tanto es necesario analizar cómo se identifican las propias mujeres y cómo son identificadas por los otros, y de acuerdo al discurso, se pudo observar como la maternidad sigue siendo el elemento más importante y representativo de la identidad de las mujeres (véase el apartado 4.2.1).

1.2.3 Feminidades y masculinidades

Aunque ya se ha hablado, sobre el impacto que tiene la feminidad y la masculinidad en las realidades sociales, emrece la pena, especificar en qué consisten y cuales son algunos de sus elementos principales. La feminidad es una distinción histórica que caracteriza a la mujer de acuerdo a su condición de género:

Son atributos naturales, eternos históricos, inherentes al género y a cada mujer (...) consiste en actividades, comportamientos, actitudes, sentimientos, creencias, formas de pensamiento, mentalidades, lenguajes y relaciones específicas en cuyo cumplimiento deben demostrar que en verdad son mujeres. (Lamas, 2000 citado en García, 2000, p. 35)

Analizar la feminidad en esta investigación, es de suma importancia, puesto que constituye expectativas que deben cumplir como mujeres, y dichas expectativas, generalmente giran en torno a la maternidad, a la dependencia o la sumisión, consolidando características establecidas en el imaginario social como atributos naturales inherentes a toda mujer (Lagarde, 2015).

No obstante, la feminidad no está establecida, por lo que las mujeres pueden o podrían hacer una deconstrucción de estas características sin dejar de percibirse o ser percibidas como mujeres. Por ello, la propuesta de hablar que existen diferentes tipos de feminidades y masculinidades y no sólo una.

Por ejemplo, Silvia Tubert (1996) señala que "la construcción discursiva sobre la capacidad reproductiva de las mujeres, es lo que define la feminidad" (citado en Fernández, 2014, p. 22). Por lo que la reproducción biológica es por excelencia la característica fundamental de la feminidad. Y en este sentido, también se puede ver cómo se ha implantado que las mujeres sean madres, puesto que implica una condición no sólo biológica, sino cultural que consideran propio —y a veces inherente— de las mujeres.

Respecto la masculinidad, se entiende como "una serie de significados de orden social que son dinámicos y se van construyendo de acuerdo a las necesidades y también por la interacción de unos con otros" (Camacho, 2005 citado

en Chaves, 2012) y ha sido relacionada con características como la fuerza, violencia, agresividad, el control de las emociones, la virilidad. Sin embargo, las cualidades del deber ser o lo propio de los hombres, son más favorables que las de la feminidad.

1.2.4 División sexual del trabajo

Ahora bien, existe un elemento sumamente importante para analizar cómo influye el género en la violencia y discriminación contra las mujeres: la división sexual del trabajo. Concepto que ayuda a comprender y explicar el confinamiento de la mujer al espacio privado, las situaciones desfavorables e inequitativas de las mujeres embarazadas, las labores diferenciadas históricamente para hombres y mujeres, etc.

La división sexual del trabajo es aquel mandato social de realizar ciertas labores por estar asignado (a) a un determinado sexo. Define el quehacer y las actividades que se espera que ocupen hombres y mujeres en el espacio social, esto incluye tanto el espacio privado como público. Para el caso de esta investigación, también determina las actividades y posiciones en el mercado laboral, y en este sentido se puede entender como: "la distribución social de obligaciones y responsabilidades entre individuos de uno u otro sexo de las actividades de mercado y extramercado" (Espino, 2011).

Cabe aclarar que la división sexual del trabajo tampoco corresponde a un orden natural, sino una construcción sociocultural y simbólica basada en las diferencias sexuales, pues los roles y las actividades dependen y se adaptan en función de los contextos y las transformaciones sociales y económicas.

He ahí una de las razones del confinamiento de la mujer al espacio privado, el cuidado de la familia y las labores domésticas. En el análisis naturaleza/cultura de Sherry Ortner (1979) se explica que las funciones fisiológicas de la mujer, han determinado universalmente su movilidad social y con ello, los espacios y contextos sociales en donde se desarrollan, asociados siempre a la naturaleza. El ejemplo

más claro de esta proximidad, nuevamente corresponde a la reproducción biológica y todo lo que esta conlleva (crianza, alimentación, cuidados).

Lagarde (2015), afirma que la división sexual del trabajo está directamente ligada a la procreación, pues no se ha separado la actividad de lo que ocurre en el cuerpo durante el embarazo y el trabajo posterior. Por lo cual se ha establecido en el imaginario social, una homologación de las actividades de la mujer, primero con la gestación y seguido a las actividades domésticas y la asignación del espacio privado, como si fuera una característica natural e instintiva.

Según el orden cultural, las madres y sus hijos (as) van unidos (as) desde la gestación, por lo que al nacimiento requieren de cuidados y vigilancia, lo cual se cree que, por la constitución biológica de las mujeres, son las únicas responsables de ello. En contraposición a los hombres que no se les ha relacionado con la crianza, al contrario, se les vincula más con las relaciones interfamiliares y con el cumplimiento de roles en el espacio público y productivo. Y entonces, cada sociedad, determina qué deben hacer y de qué forma deben actuar de acuerdo a si son hombres o mujeres. De esta manera, surgen una serie de instrucciones en función de la diferencia sexual para cumplir y satisfacer las necesidades del grupo social, es decir, se asignan tareas a hombres y mujeres explicadas en términos del sistema de creencias imperantes, las cuales a su vez provienen culturalmente determinadas.

Asimismo, la división sexual del trabajo está directamente ligada a roles de género que son "conductas predeterminadas y concepciones de vida de ambos sexos en una sociedad concreta" (Bourdieu, 1998, citado en Vázquez, Cárcamo & Hernández, 2012, p.33) los cuales "se configuran con el conjunto de normas y prescripciones que dictan la sociedad y la cultura sobre el comportamiento femenino o masculino" (Lamas, 2002, p. 33). De tal forma que, de acuerdo al sexo, se asigna a las personas una serie de comportamientos, actitudes, y actividades a desarrollar.

1.3 Embarazo, género y maternidad

1.3.1 El embarazo como construcción social

En los apartados anteriores, se explicó que existen ciertos elementos biológicos que derivan una serie de significados socioculturales de acuerdo a la construcción del género y el orden cultural establecido, en este caso se hablará de otro de estos elementos: el embarazo.

Para esta investigación, fue importante comprender que el embarazo además de ser un proceso biológico, es una situación o momento transitorio pero coyuntural que conlleva ciertos cambios sociales para las mujeres, en tanto, varían los significados de la feminidad, los mandatos culturales, los roles de género, que terminan modificando las formas en que se relacionan con los otros, las maneras en que son percibidas y comprendidas como mujeres, así como las expectativas que deben cumplir.

Por ello, hacer hincapié en la manera en que se ha construido socialmente el embarazo, pues, existen presunciones culturales con arraigo histórico más allá de la situación biológica, que lo han asociado como una imposibilidad para el desarrollo de las mujeres, o bien, como un momento total de vulnerabilidad (García, 2000). Esto reforzado por el discurso de la medicina, de considerarlo como un estado de debilidad, de prohibición del esfuerzo físico, que al final, recae en una relación con enfermedad.

Aunque, contrario al discurso de la medicina que supone dicho sedentarismo, la socióloga Ann Oakley (1972) explica que, en muchas sociedades, las mujeres durante el embarazo y después del parto continuaban su habitual trabajo agrícola o doméstico, incluso en algunos casos, constituía una razón para desarrollar mayor actividad, pues, referían que era con el esfuerzo físico como se facilitaba el parto y en gran medida el nacimiento más sano del o la bebé. Concluyendo, que, a pesar del peso biológico y fisiológico en el embarazo, también se debe tomar en cuenta el contexto y algunos factores sociales como la situación económica, el nivel de

atención prenatal, las condiciones de alojamiento, nutrición, incluso la edad de la madre (Oakley, 1972).

Muy por el contrario de los significados antes mencionados, el embarazo y la maternidad han sido entendidas como espacios de protección para las mujeres, de libertad, incluso de manipulación. Me parece muy interesante, la propuesta de Barbieri (1993), con respecto a los espacios de resistencia ante la dominación, es decir, como si las (os) dominadas (os) manipularan su subordinación, en este caso las mujeres. A simple vista parece contradictorio, sin embargo, ciertos espacios de poder son ocupados por las mujeres, en especial el reproductivo y la organización doméstica. "Las mujeres pueden, por ejemplo, tener hijos que no sean del marido, aparentar esterilidad, embarazarse en situaciones inoportunas" (De Barbieri, 1993, pp. 160-161). Aunque claro, aún en estas situaciones, las mujeres terminan en una desventaja y en una mayor vulnerabilidad respecto a los hombres.

1.3.2 Significado social del cuerpo de las mujeres embarazadas

Más allá de los cambios anatómicos, fisiológicos y morfológicos que conlleva el embarazo, —que claramente son importantes—, existe también una serie de significados socioculturales que serán analizados en este apartado y en la investigación en general, puesto que, se toma en cuenta la manera en que el cuerpo de las mujeres durante el embarazo, puede modificar las interacciones, influir o no en las expectativas que deben cumplir, así como en los mandatos de la feminidad, los roles de género, la división sexual del trabajo etc.

Pero, primero analicemos el cuerpo de las mujeres de manera general, pues, históricamente ha representado una dualidad entre lo bueno y lo malo, lo positivo y negativo, o en términos de Durkheim (1912) lo sagrado y profano. Por una parte, el cuerpo de las mujeres, es admirado y santificado por la posibilidad de procreación, pero por el otro, envuelve un entramado de deseos y pasiones, entendido como un espacio de placer, aunque claro, no para ellas sino para los otros.

El significado asociado con lo sagrado, se relación la identidad de las mujeres con la naturaleza, con la reproducción y con una expropiación para los otros. Franca Basaglia (1983) dice al respecto que:

Si la mujer es naturaleza, su historia es la historia de su cuerpo, pero de un cuerpo del cual ella no es dueña porque sólo existe como objeto para otros o en función de otros, y en torno al cual se centra una vida que es la historia de una expropiación. (citado en Lagarde, 2015, p. 53)

Mientras que el asociado con lo profano, con el placer, se relaciona más con una objetualización sexual del cuerpo femenino, que tiene que ver con un cuerpo e imagen socialmente aceptable y para placer de los otros, concerniente a la valoración de aspectos estéticos como la belleza, la delgadez, así como rasgos corporales deseables (Cáceres, 2008). Aun con las dos opciones, se puede mostrar que las mujeres han sido despojadas de su propio cuerpo.

Para esta investigación, se hace énfasis en la primera concepción, para conocer por qué existe dicha admiración del cuerpo de la mujer embarazada, pues como refiere De Barbieri (1993) "sólo las mujeres tenemos un cuerpo que produce otro cuerpo" (p. 153) y por ello, existe una justificación que el cuerpo de la mujer debe corresponder a la reproducción y por ende se determinan funciones y roles que deben desempeñar (Ortner, 1979).

Aunque, otro lado, podemos comprender el poder que pueden ejercer las mujeres mediante el cuerpo en relación al embarazo, sin embargo, no es un poder absoluto o un factor que las beneficie totalmente, porque también tendríamos que cuestionarnos ¿las mujeres controlan su capacidad reproductora? ¿poseen el ejercicio de poder para con sus propios cuerpos? ¿tienen una libertad respecto a su sexualidad? ¿acaso los hombres no reclaman a las mujeres sobre el producto por el hecho de ser sus futuros (as) hijos (as)? entonces en este sentido, los varones se apropian también de la capacidad reproductiva y la sexualidad de las mujeres.

Y es que, aunque biológicamente se necesitan de hombres y mujeres para la reproducción, únicamente los cuerpos de las mujeres han logrado concebir y reproducir la especie humana, lo cual muchas veces termina siendo una prisión, una condena con respecto a la reproducción de la vida, todo lo contrario, a los hombres, para quienes muchas veces es sólo una opción más de vida.

Otro elemento importante ligado al cuerpo de la mujer, es la lactancia materna, pues esta actividad que resulta biológicamente como una capacidad única de las mujeres ha establecido una relación entre la madre y la o el hijo, imposibilitando o invadiendo otras actividades de la mujer. No entraremos en discusión sobre los beneficios o no de esta, o si se debe o no hacer, sino las implicaciones que puede tener la lactancia en el desarrollo de las mujeres.

En este sentido, Oakley (1979) hace una reflexión interesante con respecto a algunas sociedades primitivas, en donde, "la práctica del amamantamiento se hacía de manera comunal, según la cual cada niño era alimentado regularmente por muchas mujeres. Ello permitía que las mujeres se vieran libres de la necesidad de pertenecer al hogar" (p. 158). Contrario a lo que ahora se hace y los límites a los que se enfrentan las mujeres para amamantar en sus espacios labores, esto sin mencionar otros problemas que conlleva, como el rechazo del amamantamiento en público, la negación de permisos de lactancia en los trabajos, la represión para las madres que no desean amamantar o incluso las industrias farmacéuticas de la lactancia.

1.3.3 Las maternidades y su relación con el género

¿Es importante estudiar el embarazo o las maternidades desde la sociología? ¿Es un tema aprobado para investigar en las ciencias sociales? Irati Fernández (2014) dice respecto a esta discusión, que la maternidad no ha sido un objeto de interés para las ciencias sociales, al contrario, ha sido un tema desestimado en el mundo académico, pues el embarazo y la maternidad han sido considerados como hechos naturales, individuales, privados, exclusivos e indiscutibles de las mujeres, por ello,

se ha abordado la maternidad únicamente a nivel psicoanalítico, biológico y demográfico.

Es decir, incluso las ciencias sociales han naturalizado la división sexual del trabajo, la procreación y la especialización biológica de las mujeres. Es lo que Imaz (2010) ha denominado *triple naturalización de la maternidad*, que impide reflexionar sobre la posición social e histórica de ser madre y sobre su carácter de constructo sociocultural (citado en Fernández, 2014).

Ahora bien, de los dos elementos de que conforman las maternidades¹, el biológico y el social, se hace mayor hincapié en el segundo, por lo que al estudiar las maternidades se pueden abordar distintos aspectos sociales, como el reforzamiento de los roles de género, la domesticidad, la subordinación de las mujeres, el espacio privado que ocupan, etc.

Y es que existe una gran presión social para que las mujeres ejerzan el mandato de ser madres, pues parece ser que, a cierta edad biológica reproductora se produjera una ecuación mujer=madre, como si requirieran tener una identidad materna para su plena realización como persona. Contrario a ello, a los hombres no se les exige, o se exige menos ejercer la paternidad para ser valorados socialmente. En este sentido, esta exigencia a las mujeres de ser madres ha producido que la maternidad sea un obstáculo para la actividad económica de las mujeres (Oakley, 1979).

¹ La maternidad es un complejo concepto que adopta significados dependiendo el contexto, los momentos históricos o el orden social y simbólico de cada sociedad, por lo que, al estudiar la maternidad se puede comprender la relación social, cultural e histórica de las mujeres. Y bajo este sentido, las mujeres a pesar de compartir una misma condición, también se encuentran en diferentes situaciones económicas, políticas, religiosas, grupos de edades, etnias, preferencias sexuales, diferentes niveles de educación, estado civil, entre otros factores más, que hacen que el ejercicio de su maternidad no sea igual a la de todas, es decir, no es posible generalizar que existe una sola maternidad, puesto que cada mujer vive y tiene una experiencia diferente de acuerdo a sus situaciones, aunque también el peso de la condición de género, no hace que sean totalmente diferentes. Por tanto, en esta investigación, se hace hincapié en analizar las maternidades como una categoría que pueda tener significados variados de acuerdo a cada mujer.

Como se ha referido anteriormente, las distribuciones de los roles están basados en las diferencias sexuales, sin embargo, no depende de una cuestión natural o biológica en sí, sino en un hecho social. De esta manera, la maternidad, claro ejemplo del rol asignado directamente a las mujeres, no es más que resultado de una construcción sociocultural de las tareas realizadas por hombres o mujeres.

Para puntualizar esto, Sara Barrón (2004), señala que la maternidad “no es sólo un acontecimiento biológico sino una realidad experiencial dinámica (alternativamente gratificante y constrictora), al tiempo que una construcción ideológica cultural que puede ser concebida y ejercida de diversas maneras” (citado en Fernández, 2014, p. 25). Y Marta Lamas dice al respecto que:

La maternidad sin duda juega un papel importante en la asignación de tareas, pero no por parir hijos las mujeres nacen sabiendo planchar o coser, y al trabajo doméstico, en general tiene que ver con que se lo conceptualiza como un trabajo «femenino». (citado en García, 2000, p. 23)

Nuevamente, se asigna la conducta y actividades de acuerdo a las diferencias del sexo biológico, no obstante, el movimiento feminista, sobre todo de la segunda oleada, promovió la ruptura de la naturalización de la maternidad, el embarazo y el instinto maternal como características innatas de las mujeres.

En los años 50, la feminista francesa Simone de Beauvoir (1953) escribió en su famoso libro *El segundo sexo* sobre la carga social que implica la maternidad y los mandatos culturales de las mujeres, refiriendo que:

Debido a las funciones de la hembra humana, esta se encuentra en mayor medida como la víctima de la especie (...) la menstruación suele ser incómoda y dolorosa (...) en la preñez, muchos de los recursos vitamínicos y minerales de la mujer se canalizan hacia la alimentación del feto, a costa de las propias fuerzas y energías, por último, el mismo parto es doloroso y peligroso. (citado en Harris & Young, 1979, p. 9)

Beauvoir, fue de las primeras feministas que mostraron el otro lado de la maternidad, pues, la mayoría de las veces se idealizaba como la mejor experiencia

para las mujeres, a tal grado que se romantizó el dolor, creando una asociación con el sacrificio y la abnegación que las madres hacían por sus hijos (as).

En esta investigación, también se pudo mostrar ese aspecto del cual habla Simone de Beauvoir, pues, a pesar que la maternidad constituía la parte fundamental en la vida y la identidad de las mujeres estudiadas, a lo largo de la entrevista, también mencionaron el dolor que conllevó el parto, el desgaste físico y emocional durante el embarazo, la carga de las labores después del parto, etc.

Por otro lado, Palomar (2004), define la maternidad como "un conjunto de prácticas discursivas a través de las cuales se ponen en práctica las elaboraciones simbólicas que la sociedad construye a partir de la diferencia sexual y la reproducción biológica" (p. 30). Además, la maternidad implica una serie de estereotipos respecto a la identidad subjetiva femenina, pues ser madre significa socioculturalmente tener un instinto maternal, ser paciente, cariñosa, tolerante, protectora, y sobre todo la mujer debe sacrificarse

Sin embargo, Elizabeth Badinter (1981), se encargó de desnaturalizar el amor maternal, refiriendo que, desde hace mucho tiempo, había sido entendido como un instinto que todas las mujeres desarrollan en algún momento de su vida, como si se tratara de una actividad preformada, automática y necesaria que sólo espera la oportunidad de ejercerse, como un comportamiento arraigado a la naturaleza, sin embargo, el instinto es un mito pues:

No implica ninguna conducta universal y necesaria para la madre, sino es un sentimiento que puede existir o no existir, puede darse y desaparecer (...) todo depende de la madre, de su historia y de la historia, [por lo que] no existe ninguna ley universal en este terreno que escapa al determinismo natural. (p. 309)

No existe ninguna ley natural, pero socialmente se les exige a las mujeres que ejerzan la maternidad ¿las mujeres necesitan convertirse en madres? ¿qué pasa si una mujer no desea o no puede tener hijos (as)? ¿qué pasa con el instinto maternal para ellas? Debido a la construcción de la maternidad, en el imaginario

social, si algunas mujeres no ejercen esta función, no se cumplen con las expectativas ideales y son señaladas como *mujeres desnaturalizadas*².

Aunque igual se han logrado grandes avances, el amor maternal ha dejado de ser una exclusividad de las mujeres, los padres nuevos actúan como madres, quieren a sus hijos (as) lo mismo que ellas. Lo cual parecería probar que ya no hay una especificidad del amor maternal ni del paternal. Pero los criterios normativos sobre las maternidades siguen recayendo como la responsabilidad del bienestar de los hijos (as) sobre la mujer (Lamas, 2014 citado en Palomar, 2004, p. 24).

Las maternidades para muchas mujeres suele ser la mejor experiencia de sus vidas, pues corresponde al cumplimiento de la feminidad, pero no se puede dejar de lado, que, para muchas otras, significa "vivir la presión de una experiencia subjetiva intensa como un embarazo, parto y crianza sin desearlo, sin saber enfrentarlo, o sin recursos para hacerlo, necesariamente desemboca en situaciones conflictivas, dolorosas y violentas (...) así como vulnerabilidad en cuanto a la crianza" (Palomar, 2004, p. 14). Por tanto, es necesario comprender cómo influye el embarazo en la violencia y/o discriminación contra las mujeres.

1.4 Violencia contra las mujeres embarazadas

1.4.1 La violencia contra las mujeres como manifestación histórica

No se pretende hacer un recorrido histórico sobre la violencia contra las mujeres, puesto que se parte de los supuestos de Ortner (1979), Oakley (1972) y Hernández (2014), sobre la manera en que las mujeres han tenido un papel subordinado y han sido sujetas a violencia y discriminación en diferentes épocas históricas, contextos sociales, culturas y situaciones específicas.

²Bajo la premisa de la asociación de mujer con naturaleza, es decir, con la reproducción, en el momento en que se fragmenta esta relación, cuando las mujeres no desean, no pueden tener hijos (as) o no cumplen con los mandatos establecidos de la maternidad, suelen ser señaladas como "mujeres desnaturalizadas", pues no se cumple con esta asociación.

En este mismo sentido, Hernández (2014) refiere que la violencia es un proceso circular que:

Obedece a causas múltiples en distintos niveles de conceptualización. Por un lado, las creencias históricas, místicas relacionadas con los valores (...) las ideas acerca del poder, la obediencia, lo que debe ser una mujer y lo que debe ser un hombre. (p. 56)

Aunque, si es importante recalcar la violencia como una problemática estructural y como uno de los orígenes y a su vez consecuencia de la concepción imperante del patriarcado, que es definido por Bourdieu (1998) como "una construcción social que implica la permanencia de las formas de opresión femenina difundidas por la división sexual del trabajo, las cuales son reproducidas a partir de esquemas de percepción incorporados tanto por mujeres como por hombres" (citado en Vázquez, Cárcamo & Hernández, 2012, p. 33). Y que ha sido un concepto que, en México, ha retomado Marcela Lagarde (2015) como:

Uno de los espacios históricos del poder masculino que encuentra su asiento en las más diversas formaciones sociales (...) [sus características principales son] a) el antagonismo genérico, aunado a la opresión de las mujeres y al dominio de los hombres y de sus intereses, plasmados en relaciones y formas sociales, en concepciones del mundo, normas y lenguajes, en instituciones y en determinadas opciones de vida para los protagonistas; b) la escisión del género femenino como producto de la enemistad histórica entre las mujeres, basada en su competencia por los hombres y por ocupar los espacios de vida que les son destinados a partir de su condición y de su situación genérica; c) el fenómeno cultural basado tanto en el poder masculino patriarcal, como en la inferiorización y en la discriminación de las mujeres producto de su opresión. (p. 96)

Sin embargo, no se busca una conceptualización exacta sobre la violencia contra las mujeres, puesto que es un fenómeno pluricausal, sin embargo, se hace énfasis en no relacionarla con agresiones físicas, pues a pesar de la gravedad de esta, no es la única forma de violencia. Para ello, se recurre al marco jurídico nacional presentando los tipos y modalidades legales.

1.4.2 Marco jurídico

Existen leyes y acuerdos internacionales y nacionales para la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres, que en su mayoría ha sido gracias a la organización de estas mismas. A continuación, se mencionarán unas de las más representativas:

En 1945, México firmó un tratado internacional en la Carta de las Naciones Unidas, donde se reconoce por primera vez la igualdad de derechos entre hombres y mujeres. Concretándose en 1948 con la Declaración Universal de los Derechos Humanos (González de Pasos, 1989, citado en Mejía, Pizarro & Galindo, 2017).

Otra de las más reconocidas es la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer o también conocida como la Convención de Belém do Pará, es uno de los acuerdos más importantes en materia de género, fue creada en 1994 en Brasil para los países pertenecientes a la Organización de los Estados Americanos (OEA), entre ellos México. En este acuerdo se define la violencia contra las mujeres como "cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado". Proponiendo, además, mecanismos para la defensa de los derechos humanos de las mujeres dentro de la sociedad.

La Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, publicada en 2006, la cual promueve la igualdad de oportunidades y de trato entre los hombres y mujeres, tanto en el ámbito público como privado. Esta ley no trata exclusivamente sobre la violencia contra las mujeres, también promueve la lucha contra la discriminación y su empoderamiento.

La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, (LGAMVLV) creada el 1 de febrero de 2007, es una de las leyes más importantes en México, y la más significativa en esta investigación (en cuanto a violencia) la cual será tomada como el marco jurídico principal para la tipología de las violencias.

1.4.2.1 Tipos de violencia contra las mujeres

La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia considera cinco tipos de violencia: violencia *psicológica*, *física*, *patrimonial*, *económica* y *sexual*.

Violencia psicológica:

(...) cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica, que puede consistir en: negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales conllevan a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso suicidio. (LGAMVLV, 2007, art. 6)

Violencia física: “ (...) cualquier acto que inflige daño no accidental, usando la fuerza física o algún tipo de arma u objeto que pueda provocar o no lesiones ya sean internas, externas o ambas” (LGAMVLV, 2007, art. 6).

Violencia patrimonial:

(...) cualquier acto u omisión que afecta la supervivencia de la víctima. Se manifiesta en: la transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, documentos personales, bienes y valores, derechos patrimoniales o recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades y puede abarcar los daños a los bienes comunes o propios de la víctima. (LGAMVLV, 2007, art. 6)

Violencia económica:

(...) toda acción u omisión del agresor que afecta la supervivencia económica de la víctima. Se manifiesta a través de limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de sus percepciones económicas, así como la percepción de un salario menor por igual trabajo, dentro de un mismo centro laboral. (LGAMVLV, 2007, art. 6)

Violencia sexual:

(...) cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la víctima y que, por tanto, atenta contra su libertad, dignidad e integración física. Es una expresión de abuso de poder que implica la supremacía

masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto.
(LGAMVLV, 2007, art. 6)

Después de haber mencionado los tipos de violencia, no se pretende encasillar cada ejemplo como si fuera independiente o si sólo se pudiera ejercer una sola, pues pueden existir varios tipos, uno puede llevar a otro directamente, o se puede cambiar de tipo y modalidad. Por ejemplo, si un jefe (a) no permite a la trabajadora embarazada acudir a su consulta médica, está ejerciendo violencia laboral, sin embargo, esta ausencia en su revisión médica puede provocar daños físicos tanto para la mujer como para su hijo (a) por lo que también podría ser un tipo de violencia física, de tal manera que no se necesitó ejercer ningún tipo de fuerza física contra la mujer embarazada. Lo mismo pasa si la pareja de la mujer, le niega apoyo económico para su medicina o sus consultas, sería violencia económica, pero hasta cierto punto podría ser violencia física.

También es complicado tomar en cuenta la gravedad de los tipos de violencia, para ello en esta investigación se hace uso del violentómetro (2006) que es una herramienta para medir la violencia en las relaciones de pareja, no obstante, tampoco debe ser considerado un instrumento universal de las violencias, pues dependerá de los contextos, el tiempo que ha sido ejercida la violencia, los (as) agresores (as), etc.

Para fines de esta investigación, se agregan dos tipos más de violencia, que no se encuentran específicas en la Ley General pero que son imprescindibles: *violencia obstétrica* y la *violencia simbólica*.

La *violencia obstétrica* es:

Una forma específica de violación a los derechos humanos y reproductivos de las mujeres, incluyendo los derechos a la igualdad, a la no discriminación, a la información, a la integridad, a la salud y a la autonomía reproductiva. Se genera en el ámbito de la atención del embarazo, parto y puerperio en los servicios de salud públicos y privados, y es producto de un entramado multifactorial en donde confluyen la violencia institucional y la violencia de género. (OMS, 2012)

Los casos más comunes de violencia obstétrica en México, corresponden a un incremento de cesáreas sin indicación médica, métodos anticonceptivos forzados, maltrato y humillaciones (Garay, Jiménez, Santos & Felix, 2017). De acuerdo a la violencia obstétrica, el 35% de las mujeres hidalguenses recibieron algún maltrato por parte del sector salud (Hernández, 2016).

Respecto a la violencia simbólica, es un poco más complicado, pues no existen datos estadísticos ni forma de medir este tipo de violencia. Bourdieu (2000) instituye esta categoría, como forma de análisis de la dominación masculina. Esta es un tipo de dominación simbólica que se produce a través de esquemas donde los (as) dominados (as) adoptan para sí mismos (as) un punto de vista como el del dominador (a) y contribuyen de esta manera a su propia dominación.

Es decir, lo que hace Bourdieu, es enfatizar el modo en que los (as) dominados (as) aceptan como legítima su propia condición de dominación. La violencia simbólica se instituye a través de:

La adhesión que el dominado se siente obligado a conceder al dominador (por consiguiente, a la dominación) cuando no dispone, para imaginarla o para imaginarse a sí mismo o, mejor dicho, para imaginar la relación que tiene con él, de otro instrumento de conocimiento que aquel que comparte con el dominador y que, al no ser más que la forma asimilada de la relación de dominación, hacen que esa relación parezca natural. (p. 51)

Esto tiene que ver con un conjunto de presupuestos fundamentales que se llevan a la práctica de tal manera que las personas lo dan por hecho, lo normalizan. Pasa también con las relaciones de género, pues la diferenciación de los sexos genera una construcción social que legitima relaciones de poder y dominación basados en lo biológico, de tal manera que tanto hombres y mujeres participan en dichas relaciones de dominación.

Un ejemplo común de la violencia simbólica durante el embarazo, es durante el parto, ligada a la violencia obstétrica. En algunos casos se ha documentado que mujeres que son maltratadas en los servicios de salud durante el parto, narran su experiencia, con el lenguaje de los médicos: "me contuve mucho, perdí el control,

porque incluso una saca uno de quicio a los doctores, y pues es lógico que se desesperen y nos griten” (Castro & Erviti, 2003, citado en Castro 2004, p. 46).

Pero, aunque el marco legal es sumamente importante y transversal en la tesis, merece la pena, no encasillar la violencia contra las mujeres a dicha conceptualización, ya que es necesario ampliarlo, porque entonces es cuando se sitúa el punto de vista sociológico y la postura que se retoma en la investigación, como una vista panorámica del fenómeno, y más aún tomar en cuenta la perspectiva de género y mirar con aquellas gafas violetas, para entonces tomar un posicionamiento crítico.

Esto considerando que incluso puede llegar a ser una crítica al sistema legal, pues si bien, las leyes están establecidas, también pueden ser cuestionadas, refutadas e incluso reformadas, pues recordando que justo los logros del feminismo se han conseguido cuestionando el sistema y así se han propuesto nuevas leyes favorables para las mujeres. Como en la segunda oleada feminista con la que se consiguió el sufragio universal del voto, el acceso de la mujer a la educación, el derecho al divorcio, o de la tercera oleada con la apropiación del cuerpo de las mujeres mediante los derechos sexuales y reproductivos, hasta temas actuales como la legalización del aborto, sólo por mencionar algunos.

Por tanto, es importante comprender que la violencia, no sólo es el acto u omisión que le cause daño o sufrimiento a las mujeres, sino que es una forma coercitiva, una manera colectiva de sometimiento, una legitimación del patriarcado y que muchas veces, es permitida, reproducida o tolerada por el Estado, el orden cultural, el sistema de creencias, etc. Que como refieren María Luisa Femenías y Paula Boza es:

uno de los mecanismos sociales fundamentales mediante los que se las coloca a las mujeres en una posición de subordinación frente al varón (...) es también una estrategia de reafirmación del sistema patriarcal (...) que provoca miedo e inseguridad (...) [además de] impedir a las mujeres lograr la igualdad, el desarrollo y la paz, excluyendo y limitando su acceso a ciertas actividades (Femenías & Soza, 2009, pp.44-53).

Por ello, la violencia es un complejo fenómeno que no se reduce a una definición legal, puesto que, es un fenómeno que termina produciendo o reproduciendo otras problemáticas más, como en este caso la discriminación, pues esto, puede crear relaciones de inferioridad y esto a su vez exclusión de derechos, de espacios, de libertad, etc. Por tanto, será importante comprender la violencia y discriminación en relación, como una cuestión dialéctica.

1.4.2.2 Modalidades de violencia contra las mujeres

Pero regresando al marco jurídico, es sustancial comprender las modalidades de violencia según la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia que se refieren a las formas, manifestaciones o ámbitos en las cuales se puede presentar la violencia contra las mujeres y pueden ser ocho tipos: *violencia familiar, violencia laboral, violencia docente, hostigamiento sexual, acoso sexual, violencia en la comunidad, violencia institucional y violencia feminicida.*

Violencia familiar:

Es el acto abusivo de poder u omisión intencional, dirigido a dominar, someter, controlar o agredir de manera física, verbal, psicológica, patrimonial y sexual a las mujeres, dentro o fuera del domicilio familiar, cuyo agresor tenga o haya tenido relación de parentesco por consanguinidad o afinidad, de matrimonio, concubinato o mantengan o hayan mantenido una relación de hecho. (LGAMVLV, 2007, art. 7)

Violencia laboral: "negativa ilegal a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género" (LGAMVLV, 2007, art. 11).

Violencia docente: " (...) son aquellas conductas que dañen la autoestima de las alumnas con actos de discriminación por su sexo, edad, condición social, académica, limitaciones y/o características físicas que les infligen maestras o maestros" (LGAMVLV, 2007, art. 12).

Hostigamiento sexual: "es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva" (LGAMVLV, 2007, art. 13).

Acoso sexual:

Es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos. (LGAMVLV, 2007, art. 13)

Violencia en la comunidad: "son los actos individuales o colectivos que transgreden derechos fundamentales de las mujeres y propician su denigración, discriminación o exclusión en el ámbito público" (LGAMVLV, 2007, art. 16).

Violencia institucional:

Son los actos u omisiones de las y los servidores públicos de cualquier orden de gobierno que discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres (...) así como su acceso del disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia. (LGAMVLV, 2007, art. 18)

Violencia feminicida:

Es la forma extrema de violencia de género contra las mujeres, producto de la violación de sus derechos humanos, en los ámbitos público y privado, conformada por el conjunto de conductas misóginas que pueden conllevar impunidad social y del Estado y puede culminar en homicidio y otras formas de muerte violenta de mujeres. (LGAMVLV, 2007, art. 21)

En esta investigación se está analizando únicamente el espacio laboral de las mujeres embarazadas, por tanto, se hará énfasis en la modalidad laboral, puesto que, legalmente incluye violaciones de los derechos como trabajadoras que se estarán visibilizando a lo largo de la investigación (como amenazas, intimidaciones, descalificación del trabajo, o incluso todo tipo de discriminación por cuestión de género). Sin embargo, no se hará caso omiso si las experiencias muestran otras modalidades que sean representativo.

1.4.2.3 Algunos datos sobre violencia contra las mujeres

Si bien esta investigación es de corte cualitativa y no se está haciendo ningún tipo de análisis cuantitativo, sí es necesario mencionar algunos datos estadísticos representativos sobre la violencia contra las mujeres tanto en el contexto mundial, mexicano y a nivel estado y puntualizando la violencia durante el embarazo.

Los movimientos feministas comenzaron a crear indicadores de género como una demanda para visibilizar la situación de las mujeres y después poder promover políticas públicas y dar respuesta a las condiciones vulnerables (Morfin, 2005). Las estadísticas fueron unos de estos indicadores, es por eso, que me parece prudente visibilizar algunos de los tipos y modalidades de violencia a través de algunos datos estadísticos sobre los tipos de violencia: En todo el mundo, el 35 % de las mujeres han sufrido violencia física y/o sexual, principalmente por parte de la pareja (Organización Mundial de la Salud, Departamento de Salud Reproductiva e Investigación, Escuela de Higiene y Medicina Tropical de Londres, Consejo Sudafricano de Investigaciones Médicas, 2013 citado en ONU MUJERES, 2017).

Según datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2017) el 43.9% del total de las mujeres mexicanas recibieron algún tipo de agresión por parte de su pareja, además el 53.1 % refiere que fue violentada por otro agresor como maestros, autoridades, patrones, familiares, conocidos e incluso desconocidos (p. 5)

De acuerdo a la ENDIREH (2016) en el estado de Hidalgo, el 44 % de las mujeres han sido violentadas por su pareja y el 63.5 % han vivido al menos una experiencia de violencia a lo largo de su vida. En el ámbito laboral, 23.1 % de las mujeres hidalguenses mayores a 15 años que trabajen o hayan trabajado alguna vez, sufrieron algún caso de violencia, principalmente de tipo sexual, discriminación de género por embarazo y emocional (ENIDIREH, 2016).

Respecto a la violencia (s) contra las mujeres embarazadas, en un estudio realizado en Morelos sobre la prevalencia de la violencia durante el embarazo, resultó que "la proporción de mujeres que comienza a sufrir violencia psicológica a

partir del embarazo es casi el 37%, mientras que el 29% deja de sufrirla a causa de su embarazo” (Castro, 2004, p. 149). Los casos más frecuentes consistían en humillaciones, insultos, chantajes y amenazas de abandono por parte de la pareja. Este es un indicador que debe ser analizado en la presente investigación, sobre todo respecto a los antecedentes de violencia en la familia y trabajo de las entrevistadas, que si bien, no es un estudio representativo a nivel nacional si puede brindar un panorama sobre la situación.

En cuanto a violencia física, los actos de violencia más comunes son “empujones, sacudidas, jalones, golpes en el abdomen” (Castro, 2004, pp. 155-158). En el mismo estudio sobre la prevalencia de violencia (s), resultó un incremento de 9.8% de violencia sexual durante el embarazo.

1.5 Discriminación contra mujeres embarazadas

La otra problemática a estudiar en esta investigación, es la discriminación, la cual también ha sido objeto de análisis de la sociología, y ha sido entendida como una práctica cotidiana que consiste en dar un trato desfavorable o de desprecio inmerecido a determinada persona o grupo.

Giddens (1991) define la discriminación, como la conducta real que se tiene con un grupo ajeno, que puede apreciarse en actividades que le privan de las oportunidades que otros disfrutan, siendo su ejemplo el de la negación del trabajo a un negro británico mismo que se ofrece a un blanco.

Por su parte, el sociólogo francés Oliver Noël (2003) dice que la discriminación “tiene concreción en el terreno de las prácticas, de los hechos, y toma lugar en las trayectorias de las personas que la padecen, afectando no sólo su presente sino también su futuro” (citado en López, 2007, p.5). Asimismo, la discriminación se construye principalmente, debido a relaciones de poder desiguales, representaciones y valores.

Y de acuerdo al marco jurídico nacional del cual retomaremos el concepto de discriminación para esta investigación, se puede comprender como:

Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo. (Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, 2014, art. 1, sección III)

Por lo que, cabe resaltar que la discriminación contra las mujeres, es un problema estructural que excluye y que limita el goce de sus derechos por el hecho de ser mujeres. Puesto que, históricamente ya han vivido excluidas, en la mayoría de las tradiciones culturales y no sólo eso, sino han ocupado un lugar estamentario de inferioridad (Femenías & Soza, 2009). Y que además se vincula y representa un obstáculo significativo para las mujeres.

Ahora bien, no existe una tipología de las discriminaciones como el caso de la violencia contra las mujeres en la LGAMVLV, si hay una serie de factores que hacen más vulnerables a las personas o grupos, según CONAPRED (2018), las razones más comunes por las que las personas o grupos son discriminadas pueden ser por el origen étnico o nacional, el sexo, la edad, la discapacidad, la condición social o económica, la condición de salud, el embarazo, la lengua, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil y otras diferencias pueden ser motivo de distinción, exclusión o restricción de derechos.

Sin embargo, la socióloga Estela Serret (2008), sostiene que, en todas las sociedades, indistintamente del tiempo y el espacio, las mujeres han sido un grupo discriminado, por sobre otros. Para llegar a esta conclusión, Serret hace un recorrido histórico a partir de las polis griegas hasta las sociedades democráticas, dando cuenta que la mujer ha sido discriminada, en gran parte al resultado, de la construcción del orden cultural (proveniente de una visión occidentalizada y

religiosa) que sostiene una legitimación de las jerarquías y las formas de organización del poder.

La discriminación contra las mujeres es un fenómeno pancultural, que ha tenido fuertes implicaciones en su educación, estrato económico, en la violencia ejercida contra ellas, en su desarrollo laboral y personal. Serret (2008), señala que tiene diferentes razones, pero principalmente se debe a la diferencia sexual, pues volvemos a lo que se ha explicado durante el capítulo, existen discursos que afirman que los hombres y las mujeres son diferentes biológicamente pero no sólo eso, sino que las mujeres son naturalmente inferiores a ellos.

Según el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, se debe comprender dicho fenómeno como:

Toda distinción, exclusión o restricción por el hecho de ser mujer, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera. (CONAPRED, 2011)

Esto basado en el acuerdo con Naciones Unidas, de acuerdo a la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1992) manifestado en el artículo 1 (citado en López, 2007).

Por tanto, las mujeres son discriminadas en diferentes esferas sociales, ámbitos e instituciones, como son la escuela, la comunidad, en la misma familia, en el acceso a la salud, en la toma de decisiones políticas, sin embargo, por motivos de esta investigación, se especificará más sobre la discriminación en el trabajo y específicamente en el espacio laboral formal.

Y es que se dice que, en el mundo laboral, las mujeres experimentan una de las formas de discriminación con mayor arraigo histórico, debido a que su participación en esta esfera pone en tela de juicio, en cuestionamiento, la posición establecida de manera sociocultural, en el espacio privado, del hogar, de su rol de cuidadora y por supuesto de la maternidad. Siendo los casos más comunes de discriminación contra las mujeres en su trabajo:

Mayores restricciones para ocupar determinados puestos —muy a pesar de sus capacidades—, por tener menos acceso a la educación formal y por consiguiente menos oportunidades en la inserción laboral y al recibir menos sueldo, estando en un mismo puesto que los hombres. (López, 2007, p. 18)

Entre 2011 y septiembre de 2017, CONAPRED (2018), recibió 2,528 quejas presentadas por mujeres; 71% está relacionada con actos de discriminación en el mundo laboral y 801 por discriminación contra mujeres embarazadas. Este último, suele ser uno de los principales tipos que sufren las mujeres actualmente. Durante 2010, en la Ciudad de México, 30 de cada cien mujeres señalaron que les solicitaron una prueba de embarazo en su trabajo. Para 2011, al 4.1% de las mujeres laborando, les solicitaron una prueba de embarazo, frente a un 5.7% a nivel nacional (COPRED, 2015). Y según una encuesta realizada en la Ciudad de México, resultó que a las mujeres embarazadas:

Se le viola el derecho al trabajo al negárseles éste (42.7%) y al despedirlas por su condición de embarazo (6.9%), también se viola su derecho a la salud pues las agreden en los hospitales (22.9%). También son sancionadas culturalmente si son madres solteras pues las critican al no tener marido (2.6%), y las insultan u ofenden (2.5%). Asimismo, el embarazo y la maternidad han sido causa de quejas y reclamaciones, siendo en 2014 el 48.19% del total de los casos sobre género y trabajo. (COPRED, 2015, P. 53).

Para contrarrestar estas problemáticas, la Organización Internacional del Trabajo, ha promovido una protección para las mujeres madres y trabajadoras, dictando que se debe:

Prestar atención a la protección de la maternidad de las mujeres que trabajan, ya que la condición actual, futura o probable de las mujeres como madres sigue siendo una de las principales causas de discriminación en el empleo y, por añadidura, en otros ámbitos de su vida. (OIT, 1998 citado en López, 2007, p. 17)

1.5.4 Marco jurídico

Para la prevención y erradicación de la discriminación, existen leyes nacionales e internacionales, entre las más importantes podemos encontrar: La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (2016) dicta en su artículo primero:

Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las capacidades diferentes, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil, o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

En 1981, se firmó el convenio internacional CEDAW (Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer), el cual obliga al Estado mexicano, lograr la equidad de género y empoderamiento de las mujeres y niñas, además de incorporar la perspectiva de género en las instituciones, así como también la erradicación de la discriminación directa e indirecta contra las mujeres (CEDAW, 2011, citado en Mejía et. al, 2017, p. 163).

Además, en 2003 se crea la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED) que en su artículo 16, determina la generación del Consejo Nacional para Prevenir y Eliminar la Discriminación (CONAPRED).

1.5.5 Género, discriminación y mujeres embarazadas

La discriminación es un tema tocado por los marcos jurídicos internacionales o nacionales, pero también está presente en los discursos a partir del sentido común, tanto que se ha normalizado el concepto.

Incluso, este problema social, dentro de las investigaciones o de la academia, ha tenido una presencia limitada, sobre todo a la hora de buscar las raíces y los efectos en las personas, grupos y en la sociedad en general. Pues es necesario comprender que la discriminación no es de la misma magnitud para todos los grupos sociales, las mujeres siguen siendo el grupo más discriminado a lo largo de la historia y pese a las leyes.

La propuesta que se realizó durante el capítulo es comprender el origen, las causas y las situaciones sociales de las mujeres, mediante su condición de género, a través de su posición estructural e histórica. Por lo que se ha dado una breve explicación sobre el papel secundario, la condición de violencia y discriminación contra las mujeres, basado en una supuesta asociación biológica y natural, de modo que, el embarazo y en general, la reproducción repercute en las interacciones de las mujeres embarazadas, sus tratos, su trabajo, la exclusión del espacio público, la política y su vida cotidiana.

No obstante, la naturaleza no es la justificación de la violencia o discriminación contra las mujeres embarazadas, sino es la base de los constructos sociales que han creado significados que desvalorizan a las mujeres debido a características de su sexo biológico con representaciones simbólicas de este.

Ahora bien, después de mostrar un primer panorama a la problemática, falta orientar más el rumbo de la investigación hacia el espacio laboral formal, por lo que, el siguiente capítulo abrirá la pauta a ello.

CAPÍTULO II

MUJERES Y TRABAJO ¿UNA DISYUNTIVA?

[El trabajo] es la condición básica y fundamental de toda la vida humana. Y lo es en tal grado que, hasta cierto punto, debemos decir que el trabajo ha creado al propio hombre —y a la mujer también—.

Friedrich Engels

2.1 El trabajo

El trabajo es una actividad que define la relación y diferencias de la humanidad, el hecho social e histórico que organiza las sociedades y que también, en gran medida ha creado relaciones desiguales y de dominación. Asimismo, el trabajo constituye un espacio que se separa de acuerdo a los géneros, donde las personas se definen en función de este, de tal manera que las masculinidades y feminidades se construyen en torno al trabajo y este se reafirma en función del deber ser de cada género, digamos que es una cuestión dialéctica, "los hombres y las mujeres se definen y son diferentes frente al trabajo, a la vez que este los hace ser hombres y mujeres, pertenecientes a géneros distintos por su definición frente al trabajo" (Lagarde, 2015, p. 113).

De esta manera, hombres y mujeres se han dedicado a diferentes actividades o trabajos debido a la supuesta diferenciación sexual. Nuevamente predomina la explicación ahistórica, naturalista y biologista sobre la asociación de las características físicas, intelectuales, aptitudes o habilidades en la división del trabajo, no obstante, como se explicó en el capítulo anterior, no corresponden a condiciones biológicas sino construcciones sociales, culturales e históricas.

De ahí, la importancia de este capítulo, como vínculo entre las construcciones socioculturales del género con respecto al trabajo y sobre todo en relación a las mujeres embarazadas y las condiciones estructurales de violencia y discriminación a las que han sido sujetas, debido a la concepción del embarazo, que además ha propiciado una desventaja con respecto a los hombres, en diferentes esferas y ámbitos sociales, como es el trabajo, esfera específica que se analiza en esta investigación.

2.1.1 El trabajo: un recorrido desde la sociología

El trabajo ha sido una categoría fundamental dentro de la teoría social, y un elemento central en la sociología desde sus orígenes como ciencia, puesto que, diferentes sociólogos se interesaron por estudiar el *trabajo asalariado*³ como resultado de los comienzos de la sociedad industrial, sin embargo, el concepto ha ido cambiando con el tiempo y ha tomado diferentes significados de acuerdo a los contextos.

En este apartado se realiza un recorrido de lo que se ha dicho sobre el trabajo a partir de la sociología y una conceptualización para fines de esta investigación. Por tanto, se parte de una breve revisión de algunos sociólogos, que abordaron en sus análisis el trabajo. Cabe mencionar que no se profundiza sobre el contenido de su teoría sociológica en general, sino únicamente respecto al concepto a estudiar. Entre los más importantes, se encuentran los clásicos Karl Marx, Emile Durkheim y Max Weber, quienes definieron y estudiaron el trabajo de la siguiente manera:

Karl Marx (1867), define el trabajo como "un proceso entre el hombre y la naturaleza, en el cual el hombre produce, regula y controla mediante su propia acción su intercambio de materias con la naturaleza" (citado en Lagarde, 2015, p. 110). Su análisis gira en torno a la sociedad capitalista, donde el trabajador vende su fuerza de trabajo al propietario de los medios de producción, generando un sobrevalor o plusvalía. Pero más que ahondar en su teoría, me parece pertinente, retomar de su análisis sobre trabajo, la esencia de la importancia en la humanidad, como esa actividad que les diferencia de los animales, aquella capacidad exclusiva

³ Debido a los procesos de racionalización y secularización que caracterizaron la sociedad moderna con el inicio de la industrialización, el trabajo pasó de estar basado en la servidumbre (en el sistema feudal) a un sistema de trabajo asalariado (sistema capitalista), donde se requería un mejor desarrollo de la mano de obra. Bajo este contexto, la fuerza de trabajo constituía una mercancía más y una forma de generar plusvalía (Santos, 1995). Fue entonces, como la sociología comenzó a interesarse por comprender aspectos relacionados al trabajo asalariado como la producción, la ética del trabajo, la alienación, la división del trabajo, etc.

en cuanto a la apropiación de la naturaleza de manera consciente y no instintiva, pero, sobre todo, como la actividad primordial y significativa del ser humano (hombre y mujer), pues su tesis sostiene que es mediante el trabajo que los individuos existen. Y como refiere Engels (1876) el trabajo es la condición básica y fundamental de toda la vida humana.

De este supuesto, partiremos el análisis de la relevancia del trabajo para las mujeres, pues siguiendo el concepto de Marx, las mujeres existen —o deberían existir como sujetos— mediante dicha actividad, con la cual además estarían desarrollando plenamente su potencial humano, sin embargo, por su condición histórica, estructural y de género, no sólo no se les ha reconocido su trabajo sino también les ha sido arrebatado y negado. Y en este sentido, también es importante porque no sólo mediante el trabajo se contribuye a una aportación material, en cuanto a cubrir las necesidades sociales de producción y reproducción, sino también aporta simbólicamente un reconocimiento y una legitimidad de la actividad dentro de la estructura social.

Aunado a ello, Marx y Engels se interesaron por conocer por qué las personas se veían obligadas a especializarse en determinadas tareas, por lo que concluyeron que el origen de la división del trabajo moderna estaba en la familia antigua donde la mujer y los hijos eran los esclavos del marido (Ritzer, 1933). Y fue en relación a la crítica al capitalismo, que propusieron en su teoría, que debía existir un modelo de sociedad en el cual las personas no se especializaran en un trabajo, tampoco significaba que todo el mundo supiera hacer todo, pero sí, defendían que la división del trabajo no permite a las personas (sobre todo al proletariado) desarrollar sus aptitudes, por lo que se proponía llegar a una sociedad comunista:

Donde nadie trabaja en una única esfera de actividad, sino que puede realizarse en la rama que desee, es la sociedad la que regula la producción general, lo que me permite hacer una cosa hoy y otra distinta mañana, cazar por la mañana y pescar al atardecer, sacar el ganado al anochecer y dedicarme a reflexionar después de cenar, porque jamás pretenderé convertirme en cazador, pescador, pastor o crítico. (Marx & Engels, 1845 citado en Ritzer, 1933, p. 195)

El análisis de Marx y Engels, no favorecían a las mujeres, de hecho, debido a su contexto y la casi inexistente concepción de las diferencias de género, sostenían que la división del trabajo entre mujeres y hombres se debía a una división natural, la cual consistía de manera extraña a una idea por un lado biologista pero por el otro lado social: "una división inherente del trabajo por sexos, combinada con la posibilidad real de transformar históricamente el contenido del trabajo" (Lagarde, 2015, p. 111). Por tanto, la reproducción, fue el argumento de estos teóricos para definir la división natural del trabajo. Pero, es importante rescatar un elemento de su análisis, pues a pesar de que Marx no realizó una teoría sobre la opresión de las mujeres, sí señaló que ello "debía desaparecer como condición previa al proceso de consecución de la humanidad, de modo que, se superara la dialéctica en la enajenación entre hombres y mujeres" (Lagarde, 2015, p.99).

Por su parte, Emile Durkheim estudió el trabajo, en *La división del trabajo social* (2007) mediante un análisis estructural, sobre la especialización de los individuos, los grupos y las sociedades. En su análisis, definió la división del trabajo como un "hecho social material que indica el grado en que las tareas o las responsabilidades se han especializado" (Ritzer, 1933, p. 210), sobre todo en dos tipos de sociedades, denominadas mecánica y orgánica. El sociólogo francés se interesó por estudiar qué mantenía unida a estas sociedades, cada una con su respectiva solidaridad:

La sociedad (tradicional) caracterizada por la solidaridad mecánica se mantiene unida por los lazos basados en una moralidad compartida, en la igualdad o semejanza de sus individuos, y sobre todo a la unidad de sus integrantes en el desarrollo de actividades compartidas y especializadas. Mientras que la sociedad (moderna) caracterizada por la solidaridad orgánica, existe una gran división del trabajo social, una mayor organización y especialización, es decir, se mantiene unida por las diferencias entre las personas, debido al hecho de que tienen diferentes tareas y responsabilidades (Durkheim, 2007).

Por otro lado, Max Weber analizó el trabajo orientado al surgimiento de la sociedad capitalista, contrario a Marx, quien encontraba en las relaciones de producción el origen del capitalismo, Weber (2007) propuso que se debía a un

fenómeno de carácter político-teológico, relacionado al protestantismo, específicamente sobre el calvinismo. De esta manera, el trabajo y la religión jugaron un papel muy importante, pues sólo mediante el trabajo, los individuos obtenían la gracia de Dios, es decir, el éxito en el trabajo era una demostración divina de la salvación del alma, lo cual, creó, en gran medida, el trabajo asalariado industrial y a su vez el capitalismo.

Algunos otros que han estudiado el trabajo en sus teorías, Anthony Giddens (1991) quien lo analiza más como una forma de empleo, una ocupación u oficio que se hace a cambio de una paga regular o salario. Este sociólogo inglés, además, explica seis características importantes relacionadas al empleo:

a) el dinero: sueldo o salario, recurso del que dependen la mayoría de las personas para cubrir sus necesidades; b) nivel de actividad: el empleo a menudo proporciona medios para adquirir y ejercitar conocimientos y capacidades; c) variedad: el empleo proporciona acceso a contextos que contrastan con el entorno doméstico (...) los individuos pueden disfrutar al hacer algo diferente a las tareas de casa; d) estructura temporal: proporciona a las personas una organización en torno al ritmo de trabajo; e) contacto social: el entorno laboral suele proporcionar amistades u oportunidades de participar en actividades con otras personas; y por último, f) identidad personal: el empleo suele valorarse por el sentimiento de identidad social estable que ofrece (...) para los hombres, en particular la autoestima muchas veces está vinculada a su contribución económica para el mantenimiento del hogar. (p. 396)

Me parecen sumamente importantes estos puntos, sin embargo, considero que no todos son características universales obtenidas mediante el empleo, pues depende de contextos, situaciones y en este caso de las relaciones y condiciones de género.

Por otro lado, Gilles Lipovetsky (1999) analiza, explicando a partir de su teoría posmoderna, la democratización del trabajo femenino, así como sus implicaciones y consecuencias en la identidad de las mujeres y en otros aspectos relacionados como el consumo, refiriendo que:

El trabajo se ha convertido en soporte primordial de la identidad de las mujeres, en la actualidad esta actividad, contribuye a construir su identidad personal y social, y esto ha favorecido su independencia

económica, de tal manera que se ha adquirido una legitimidad social del trabajo femenino.

Hasta el momento, las concepciones del trabajo están relacionados con una remuneración económica, un valor de cambio, o bien, cualquier otra retribución, pero existen otros tipos de trabajo (reproducción biológica, labores domésticas, reproducción cultural) principalmente desempeñados por mujeres, que no contienen esa característica y que, por tanto, son desvalorizadas porque quedan fuera de las actividades consideradas productivas.

Precisamente por ello y debido a los intereses de esta investigación, tomando en cuenta que dichas teorías y conceptos provienen de un análisis de empleo y de trabajo meramente masculino, aunque aparentemente universal, son además categorías difícilmente aplicables para el estudio de experiencias de trabajo de las mujeres. Por lo que, es preciso, buscar algunos otros conceptos a partir de la perspectiva de género y del feminismo, debido a que estas corrientes han tratado de visibilizar y, dar importancia no sólo al trabajo asalariado, sino a otros más, como el trabajo doméstico o el reproductivo, de modo que, se realiza otra conceptualización mediante la relación con las construcciones de género. Partiendo del concepto de trabajo utilizado por Marcela Lagarde (2015), el cual "forma parte de las cualidades genéricas históricamente determinadas de los individuos y los grupos sociales" (p. 102).

El trabajo de las mujeres, a pesar de ser fundamental en el proceso productivo, ha sido culturalmente desprestigiado, esto, debido a la valorización del trabajo con valor económico, para explicar esto, Marcela Lagarde propone tres supuestos por los cuales las actividades desempeñadas por las mujeres no son consideradas ni valoradas como trabajo:

Primero, porque se les juzga a partir de la división histórica del trabajo, como natural, como característica sexual. Segundo, porque una parte de su trabajo le ocurre y lo hace, en y por mediación de su cuerpo, y no es diferenciada de él como una actividad social creativa. Tercero, porque el resto del trabajo de la mujer, por asociación, es derivado naturalmente del trabajo no concebido como tal. (p.13)

Es por ello, que el hecho de procrear, educar, hacer las labores domésticas y crear las condiciones vitales de la familia, son consideradas ideológicamente como parte de sus funciones naturales, conformando los mandatos culturales destinados para satisfacer a los otros.

Sin embargo, en esta investigación se reconocerá cualquiera de estas actividades como trabajo, aunque cabe aclarar las diferencias entre trabajo/empleo, para un mayor entendimiento o menor confusión, la economista Alma Espino, dice que existen tres razones importantes para distinguirlos en un primer momento y después poder hacer una articulación entre estos conceptos:

Debido a que la interacción de ambos tipos de actividades resulta un factor condicionante de la vida de hombres y mujeres de manera diferente; segundo, porque esa distinción contribuye a identificar el aporte económico global de las personas y en particular de las mujeres; y, en tercer lugar, para analizar la problemática del empleo femenino es indispensable relacionar empleo con trabajo. (Espino, 2011, p. 87)

No sin antes decir, que aún con las diferencias entre trabajo y empleo (que en seguida serán abordadas), se pretende, más bien, comprender el trabajo de una manera más abarcativa, y a su vez explicar que, debido a la concepción de trabajo, como aquella actividad productiva y asalariada, se han consolidado diferencias en la participación de las mujeres en el mercado laboral, relaciones desiguales laborales y posiciones inequitativas. Por lo que, en este caso, se denominará "trabajo", al trabajo productivo asalariado, productivo no asalariado, reproductivo biológico, reproductivo cultural, trabajo privado doméstico, entre otros, aún a pesar de las diferencias entre trabajo/empleo.

A continuación, se profundiza sobre el papel de los contenidos del género en el trabajo y cómo se han articulado de tal manera de consolidar el orden cultural, así como las implicaciones estructurales en las condiciones del mercado laboral.

2.1.2 Marco jurídico

El trabajo es un término que suele englobar muchos otros como el empleo, el oficio, la ocupación, etc. Sin embargo, aun con la decisión de englobar los diferentes tipos en "trabajo". Merece la pena, primero diferenciarlos, sobre todo a partir de cuestiones legales, según el Tesoro de la Organización Internacional del Trabajo, diferencia el trabajo del empleo, definiendo de la siguiente manera:

El *trabajo* como el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos y el *empleo* como un trabajo efectuado a cambio de pago (salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o pagos en especie) sin importar la relación de dependencia (si es empleo dependiente-asalariado, o independiente-autoempleo). (OIT, 2004)

Hay dos tipos de empleo, formal e informal.

El *empleo formal* incluye a los trabajadores que tienen una relación laboral reconocida y que hacen cumplir sus derechos laborales (tales como seguridad social, beneficios no salariales de liquidación o finiquito al término de la relación de trabajo). A la inversa, el *empleo informal* engloba a los trabajadores que, aunque reciben un pago por su trabajo, no tienen una relación laboral reconocida y no pueden hacer cumplir sus derechos laborales. (Enríquez & Galindo, 2015, p. 2)

De acuerdo a las leyes nacionales e internacionales, se regula el trabajo y se protegen a las y los trabajadores en sus espacios laborales, sobre todo si se trata de empleo formal, tipo de trabajo que será estudiado en la presente investigación.

En cuanto a los tratados internacionales, México firmó un acuerdo con la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979), para la toma de medidas de protección a las mujeres en materia de discriminación en el ámbito laboral, especificando en el artículo 11, que los Estados deben adoptar medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar sus derechos:

a) el derecho al trabajo; b) a las mismas oportunidades de empleo que los hombres; c) a elegir libremente la profesión y empleo; d) derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones; e) derecho a la seguridad social (jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, incapacidades; f) derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción. (López, 2007)

En materia nacional, el artículo del cual partiremos, es el 123 de la Constitución Mexicana, que refiere que "toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil" (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 2017, art. 123). En este sentido, la Ley Federal de Trabajo (LFT, 2015), define el trabajo digno y decente como aquél en el que se respete la dignidad humana de los trabajadores, en el cual no existe discriminación por ningún motivo, y el que permita un acceso a la seguridad social y a un salario.

También se incluyen protecciones específicas para las mujeres trabajadoras, por ejemplo, la igualdad sustantiva, que consiste en la eliminación de la discriminación contra las mujeres, así como un mejor acceso a las mismas oportunidades que los hombres (LFT, 2015, art. 2).

Por otro lado, la Ley del Seguro Social (2015) determina que se debe garantizar a las y los trabajadores, el derecho a la salud, la asistencia médica, el acceso a los servicios sociales, el otorgamiento de la pensión, entre otros factores garantizados por el Estado.

En relación a la no discriminación en el espacio laboral, el artículo 3 de la Ley Federal del Trabajo (2015), especifica que no deben establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen, étnico o nacional, género, edad, entre otras más.

2.2 Relación entre género y trabajo

Como se ha visto anteriormente, los papeles, roles y funciones se asignan de acuerdo a una construcción de género, determinando la identidad femenina y masculina. En este sentido, las representaciones de género, influyen directamente en el trabajo y en el mercado laboral, a partir de los procesos de socialización.

De acuerdo con la división sexual del trabajo, los hombres se han dedicado a las tareas de producción (espacio laboral remunerado), mientras que las mujeres se han encargado, en su mayoría a las reproductivas (espacio del hogar, las tareas domésticas y el cuidado de los otros), ambas funciones valoradas de diferente manera. El problema que ha generado este dualismo, es que hacen invisible y complicada cualquier otra actividad a la que se puedan dedicar las mujeres fuera del espacio privado, el trabajo asalariado. Todo esto se estará especificando y profundizando a lo largo de este capítulo.

En sociedades como la nuestra, cuando una actividad no se integra en el mercado, cuando no se obtiene un valor a cambio o no funciona como una mercancía, está devaluado socialmente, así ocurre con el trabajo de las madres o mujeres que se encargan del cuidado de su propio hogar y de sus hijos (as), que parece ser que no trabajan, sino que hacen sus labores naturales (Moreno, 1997 citado en Téllez, 2001).

El ámbito laboral es una esfera en la que se puede identificar la significación de las dimensiones de género para comprender la violencia, discriminación o desigualdad laboral, por ello, es importante analizar a lo largo de la investigación, y en este caso, durante este capítulo, las implicaciones socioculturales de la construcción del género en el trabajo y el mercado laboral, comprendiendo la marcada desigualdad laboral entre hombres y mujeres por razones de género, las nuevas formas de participación femenina en el ámbito público, las condiciones estructurales que han provocado una subordinación de las mujeres y en especial, las situaciones laborales desfavorables a las que se enfrentan las empleadas embarazadas vulnerando sus derechos.

2.2.1 Mujeres, trabajo e historia.

No se busca hacer un recorrido de la participación de las mujeres en el trabajo, puesto que las mujeres (como sujetas históricas) siempre han trabajado, sino mostrar los tipos y formas de trabajo que han desarrollado históricamente y, sobre

todo, mencionar algunos momentos coyunturales de la inserción laboral femenina de mexicanas en el mercado laboral.

Se afirma que, desde las sociedades preindustriales, cada integrante de la familia, realizaba alguna actividad productiva, entre ellas, las mujeres, quienes también se dedicaban a tareas, tanto en la ciudad como en el campo, además del trabajo productivo y reproductivo, porque las mujeres se han encargado mayoritariamente de producir en sus propios cuerpos a seres humanos y luego construir situaciones para la vida de estos (as), es decir, no sólo la implicación biológica sino todos aspectos que van ligados, como los cuidados, la alimentación, la educación, etc.

Sin embargo, fue hasta el siglo XIX con el proceso de industrialización, cuando se propició la incorporación de mano de obra femenina, momento cuando se necesitó del trabajo remunerado de las mujeres, quienes podían ganar dinero ya sea siendo obreras o como criadas (Lipovetsky, 1999).

Pero, de manera más puntual, los factores que explican el incremento de la incorporación, permanencia e incluso aumento de las mujeres en el mercado laboral, son complejos, pluricausales e implica una cuestión económica, social, familiar, cultural y genérica. Según el Programa de las Naciones para el Desarrollo (PNUD, 2014) en el análisis de los avances y limitantes de la participación femenina laboral influyen aspectos macro y micro con tendencias a largo y corto plazo, como los procesos de socialización basados en los roles de género, los modelos familiares, los ciclos y contextos económicos, incluso las políticas sociales sobre el tema.

Es sobre todo debido a una serie de hechos históricos, fue durante el siglo XX que se lograron algunos avances significativos para las mujeres, generando una ruptura histórica sobre la identidad femenina y por ende un cambio en las relaciones de los sexos. Se fundaron cambios en materia de derechos humanos, sexuales, una deconstrucción de la formación de la familia, libertad sexual, y un mayor poder femenino sobre la procreación, debido en gran parte a la lucha feminista.

Estos procesos históricos han cambiado paulatinamente la idealización y valoración de los roles que deben desempeñar las mujeres, sobre todo la función de madre, aunque la presencia de niños (as) pequeños (as) o el matrimonio siguen estableciendo restricciones para el trabajo femenino, la maternidad y el orden doméstico ha dejado de ser un peso social que imposibilite a las mujeres desempeñarse en otras esferas sociales (Lipovetsky, 1999). Lo anterior no quiere decir, por supuesto, una ruptura radical de la construcción sociocultural de la maternidad como obligación e imposición para las mujeres, pero sí se abre la posibilidad de ser mujer madre (o no) pero igual trabajadora, política, activista, etc.

Ahora bien, puntualizando en el caso nacional, en una investigación realizada (Pérez, 2012), sobre los procesos históricos en relación con el trabajo de hombres y mujeres en México, analizado mediante la categoría género, se muestran los principales momentos históricos en que hubo una mayor inserción o participación laboral femenina:

Durante la edad de oro (1930-1970) se mantenía un modelo de desarrollo basado en el mercado interno con gran crecimiento económico, los hombres entraban con gran facilidad al mercado laboral, contrario a las mujeres, quienes por pautas sociales y de género, se les asignaba al hogar y a la maternidad. Incluso era sancionado que una mujer casada trabajara fuera del hogar, siendo la mayoría de las oportunidades orientadas a las mujeres solteras. Pero aún si laboraban durante la soltería, era una práctica común que las mujeres renunciaran a su empleo una vez casadas (Rendón, 2004, citado en Pérez, 2012 p. 216).

Para las décadas de 1970 y 1980, se introduce el modelo neoliberal, provocando una caída económica en México, con altos niveles de inflación y un descenso de los salarios. Sin embargo, el Estado buscó generar más empleos y oportunidades ahora no sólo para hombres sino también para las mujeres (De Oliveira, 1990; De Oliveira & García, 1993; Rendón & Salas, 1996 citado en Pérez, 2012). Interviniendo otros factores en la participación laboral femenina, como la disminución de la fecundidad, incidencia de divorcios, así como algunos cambios de roles. Partiendo del supuesto de las influencias de la segunda oleada del feminismo.

Por lo que, la incorporación de las mujeres al mercado laboral mexicano se incrementó en la década de los ochenta, pero con condiciones desiguales con respecto a los hombres (Frías, 2011).

Fue así como poco a poco se incrementó la mano de obra femenina, sobre todo en trabajos precarios o en el subempleo. (Tuirán, 1993; García, 1993; Rendón, 2004 citado en Pérez, 2012). Creando en México como en otros países de América Latina, la terciarización, el crecimiento de actividades económicas de pequeña escala y la feminización de la fuerza de trabajo (García, 1993).

A finales de la década de los 80, se registró un cambio importante, pues incrementó la actividad de mujeres con baja escolaridad, casadas y con hijos pequeños. Y aunado a ello, más mujeres mexicanas siguieron dentro del mercado de trabajo después de unirse o de tener sus primeros hijos (García y De Oliveira, 1991; García, 1993). Lo cual era poco común para algunas décadas anteriores. Ya para la década de los 90, se estancó el crecimiento del empleo asalariado, pero incrementaron las actividades terciarias, así como el trabajo informal.

Pero entonces, ¿qué significó la incorporación y permanencia laboral de las mujeres en México? En la mayoría de los casos, desde décadas pasadas hasta ahora, se asocia la participación laboral de las mujeres como una complementación de la insuficiente aportación de ingresos del hombre proveedor o para remplazar su ausencia, aunque estudios recientes demuestran que cada día hay un incremento del empleo de mujeres casadas (Espino, 2011).

Sin embargo, el trabajo de las mujeres casadas, reciben siempre un rango subalterno, puesto que se considera una actividad complementaria que no debe poner en peligro el papel fundamental de madre-esposa, la mujer, aún con los grandes avances legales y algunos culturales, continúa consagrada al cuidado de su pareja y a la espera de tener hijos (as) para su cuidado. Aunque, por otro lado, no se niega, que esta situación ha ido cambiando, pues ahora para las mujeres, el trabajo profesional representa una exigencia individual e identitaria, una nueva condición para realizarse como persona, como un logro para adquirir una posición

social gracias a su trabajo, como refiere Lipovetsky (1999) ha cambiado tanto que, las mujeres desean que se las reconozca a partir de lo que hacen y no de lo que son por "naturaleza".

2.2.2 Factores que propician condiciones laborales desiguales para las mujeres

Existen ciertos elementos que pueden ser considerados razones o causas que contribuyen a la creación de condiciones laborales desiguales, sobre todo entre mujeres y hombres al momento de acceder, permanecer, o gozar de las mismas condiciones en el mercado laboral. Entre los más comunes, se encuentran la clase, el género, la etnia, nivel educativo y la edad.

Pero es, sobre todo, el género, el elemento estructurante de la realidad, ya que define las relaciones sociales asignando a papeles y roles que terminan situando a hombres y mujeres en distintas posiciones desiguales.

Respecto al mercado laboral, según el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2014) existe una porción significativa de mujeres que trabajan a tiempo parcial, lo cual tiene que ver, con que estas, siguen siendo las principales proveedoras de cuidado dentro de sus hogares, por lo que, deben aceptar empleos flexibles por pocas horas semanales, lo cual, a su vez, puede provocar un truncamiento en su desarrollo laboral.

Aunado al trabajo a tiempo parcial, la presencia de la participación laboral femenina está directamente asociada con trabajos informales y precarios, el trabajo no remunerado (trabajo doméstico) y el trabajo de los cuidados (Espino, 2011). Todo esto debido en gran medida a la división sexual del trabajo.

Estas situaciones se encuentran sobre ciertas condiciones contextuales y estructurales de los mercados de América Latina que presentan severos casos de precariedad, informalidad y subempleo, lo cual ha provocado pobreza y relaciones de desigualdad (Espino, 2011). A nivel nacional, México, aun contando con un respaldo jurídico, para el derecho al goce del trabajo para hombres y mujeres, en la

práctica no se ha llegado a una igualdad de condiciones. De hecho, según algunos datos de INEGI (2015), de los 52.1 millones que constituyen la fuerza laboral activa de México, 32.4 millones son hombres y tan sólo 19.7 mujeres. Asimismo, las mujeres siguen siendo minoría en los puestos profesionales y técnicos, sobre todo en puntos de supervisión y coordinación.

Esto tiene que ver, en gran parte, con una segregación ocupacional en función del sexo, la cual consiste en la asignación sociocultural de las mujeres a determinadas ocupaciones, con niveles de tomas de decisiones muy reducidas. Los dos tipos más comunes son la horizontal y vertical:

La segregación ocupacional horizontal, determina a las mujeres a ocupaciones tradicionalmente consideradas como femeninas, por su correspondencia o relación con el rol de género, como la educación, servicios sociales, sanidad, etc. Y la segregación ocupacional vertical, que consiste en la ocupación de las escalas más bajas jerárquicamente debido a barreras estructurales. (Alonso, Biencinto & Gómez, 2000)

También es importante, analizar las diferencias de inserción laboral masculina y femenina, mediante la categoría de uso de tiempo, la cual demuestra la carga de trabajo doméstico que recae sobre las mujeres, como un obstáculo de carácter sistémico para su acceso o permanencia en empleos de calidad (Espino, 2011). Consistiendo, no sólo en una dificultad para el empleo, sino de manera general para su desarrollo profesional y además para su participación en otras actividades de ocio, participación política, etc.

Otro factor importante, es la educación, que influye directamente en el desarrollo o acceso laboral de las mujeres:

La mayor educación formal de las mujeres podría facilitar el acceso a puestos de calificación profesional con mayor frecuencia que los varones (...) cuanto mayor sea el nivel educativo de las mujeres, mayores serán las probabilidades y el ritmo de evitar las brechas de acceso al empleo. (PNUD, 2014, pp. 29-30)

Sin embargo, en el contexto mexicano, existe una asimetría entre la incursión de la mujer en el sistema educativo y su participación en la fuerza laboral, ya que, aunque

actualmente, exista un mayor desarrollo educativo para la población femenina, la mayoría de la intervención económicamente activa sigue siendo ocupada por los hombres.

La edad, es otra variable que influye en el desarrollo laboral y las condiciones desiguales, pues debido a esta, algunos grupos como jóvenes y personas mayores se enfrentan a dificultades o a situaciones vulnerables, debido ya sea a la falta de experiencia laboral (Oliveira, 2006) o a la no incorporación al empleo por factores asociados a la edad adulta como la salud, poco manejo de la tecnología y alta propensión de jubilación (Peláez & Ferrer, 2001). Y la edad en relación al género, es aún más complicada, pues las mujeres jóvenes registran las tasas más altas de desocupación y las mujeres de la tercera edad cuentan con menos propensión a obtener una pensión al término de su ciclo laboral debido a la intermitencia ocupacional originada por la crianza y el trabajo en el hogar (Flores & Salas, 2015).

Otras categorías utilizadas en los estudios de género, que dan cuenta de las condiciones estructurales que limitan, dificultan e impiden el acceso y desarrollo laboral de las mujeres, como el techo de cristal y el suelo pegajoso. La psicóloga argentina Mabel Burin (1996), define el techo de cristal como:

Una superficie superior invisible en la carrera laboral de las mujeres, difícil de traspasar y que les impide seguir avanzando. Su invisibilidad está dada porque no existen leyes ni dispositivos sociales establecidos, ni códigos visibles que impongan a las mujeres semejante limitación, sino que está construido sobre la base de otros rasgos que, por ser invisibles, son difíciles de detectar. (citado en Lagarde, 2015, p. 44)

Por su parte, el suelo pegajoso hace referencia a la complicada situación de las mujeres (y algunos otros grupos) que se encuentran en empleos con escasas posibilidades de ascender y con salarios muy bajos (Gómez, Hormigos & Pérez, 2016). En especial las mujeres, tienen mayores dificultades para abandonar el espacio privado e incursionar en el espacio público, por lo que, teóricamente se dice, que esto se debe en gran medida a que las trabajadoras se encuentran estancadas en este suelo, asumiendo como propias las responsabilidades del cuidado del hogar, de modo que, deben contar con una disponibilidad total de

horarios que intervienen en sus actividades laborales. Por ello mismo, muchas mujeres ven limitadas o truncadas sus posibilidades de desarrollo laboral.

Tanto el techo de cristal y el suelo pegajoso, tienen que ver con una asignación del trabajo de cuidado a las mujeres, lo cual es un problema, que no ha sido tratado por el Estado. Marta Lamas (2018) refiere que, debido a la falta de infraestructuras, sobre todo guarderías, estancias, asilos, centros de cuidado en general, no se ha podido cerrar la brecha de desigualdad de las mujeres, pues aún con su incorporación en el mercado laboral, permanece la asignación de los cuidados a ellas, imposibilitando su desarrollo personal y social.

2.3 Embarazo, maternidad y trabajo

El matrimonio y la maternidad son dos de las esferas más significativas que organizan y conforman la vida de las mujeres (Lagarde, 2015; Beauvoir, 1999) debido a la concepción de estas como seres para y de los otros.

En este caso, me pareció pertinente exponer algunos elementos que implican ser mujer, madre y/o embarazada, pero además trabajadora, para que, en el cuarto capítulo, las propias mujeres expliquen su experiencia cotidiana.

Comenzamos con un contexto diferente, donde existe una creciente presencia de las mujeres casadas en los mercados de trabajo, quienes han jugado un papel cada vez más importante en la manutención económica de las familias (García & de Oliveira, 2004). Y aunque, no ha sido producto de una emancipación o de un proceso de empoderamiento de las mujeres, sino de una necesidad económica, sobre todo cuando el marido o la figura masculina de la familia no consigue por sí sólo fungir como proveedor, la mujer se ve obligada a salir del espacio privado como apoyo al sustento familiar.

Cuando las mujeres están casadas, pero sin hijos, suele ser bien visto o valorizado el hecho de que trabajen, pero la dinámica varía cuando la mujer tiene hijos (as), pues el trabajo será aprobado socialmente, únicamente mientras no

rompa con los ideales y responsabilidades asignadas a la construcción sociocultural del deber ser materno.

En este caso, la mujer embarazada, y en general a las madres se les asocia simbólicamente con el ámbito privado de la vida, las relacionan a los cuidados de los otros, al aislamiento en el espacio público, y a una serie de expectativas que deben cumplir a partir de la reproducción: "estar en casa, adentro, donde su capacidad económica [debe] quedar al servicio de la causa doméstica, sin embargo, la decisión sobre si debe o no hacerlo no les pertenecen a ellas" (Leñero, 1986 citado en Lagarde, 2015, p. 133).

Por ello, se ha demostrado, que el trabajo de las mujeres suele ser temporal, en tanto tienen hijos (as), pues una gran mayoría, abandona el trabajo a tiempo completo en provecho de actividades de colaboración, de trabajos realizados en las cercanías o a domicilio (Lipovetsky, 1999).

Según la Organización Internacional del Trabajo (2018) las mujeres trabajadoras y sus familias enfrentan un periodo especialmente vulnerable durante el embarazo y la lactancia, y a pesar de que todas las mujeres necesitan medidas de protección laboral, por ejemplo, que les garanticen que no perderán su puesto de trabajo a causa de su ausencia durante el embarazo y la maternidad, sigue constituyendo un factor de despidos injustificados, discriminación y violencia.

Pero además de analizar los casos de violencia y discriminación contra embarazadas en su espacio laboral, en esta investigación, se estudia la manera en que las mujeres llevan a cabo su maternidad al mismo tiempo que son trabajadoras empleadas, debido a que la presencia de hijos (as) en el hogar, en particular si son pequeños (as), es un factor que históricamente ha obstaculizado su participación en el mercado de trabajo, representando una mayor participación en proporción de las no madres respecto a las madres (PNUD, 2014).

Las mujeres que se analizan en este apartado, se encargan, en su mayoría, del cuidado, educación y responsabilidad de los hijos (as), de las actividades domésticas, y además desempeñan alguna otra actividad remunerada fuera del

hogar. Lipovetsky (1999) refiere que las mujeres dividen su responsabilidad como madre y profesional: adoptando estrategias de compromiso que las llevan a ser menos móviles y estar menos disponibles que los hombres, y a su vez menos presentes en el lugar de trabajo.

Esto en gran parte tiene que ver con el proyecto de vida construida a partir de los mandatos de género, pues en la mayoría de los casos, a las mujeres se les enseña mediante la socialización, el rol de la maternidad, del cuidado del hogar e incluso del marido, mientras que, en los hombres, el proyecto profesional o laboral, está por sobre otros proyectos, incluyendo la paternidad.

En cuanto a la maternidad, interviene de diferentes maneras en el desarrollo laboral de las mujeres, por ejemplo, cuando los hijos (as) se enferman, son mayoritariamente las mujeres quienes se encargan de los cuidados, interrumpiendo sus jornadas laborales, optando por empleos de tiempo parcial, o el abandono laboral y retorno al espacio privado. Esto tiene que ver, con que el deber ser, que incluye que las mujeres deben consagrarse a los hijos (hijas) y actividades domésticas, en cuerpo y alma, las tareas maternas conllevan una misión y sacrificio, lo cual muchas veces, genera una fuente de culpabilidad e insatisfacción.

Lagarde (2015) explica que esto se debe, en gran medida, a que: "las mismas mujeres se autovaloran con incomprensión y dureza con el mismo esquema ideológico y refuerzan el conflicto en que desde luego, resultan culpables por incapaces, ineficientes, descuidados, desobligadas, por un sentimiento de culpa" (p. 133). Aunado a esta carga social de la maternidad, las mujeres perciben el trabajo fuera de casa subjetivamente con el dolor y frustración debido a las condiciones estructurales de desigualdad laboral. Aunque, por otro lado, también cada vez más, las mujeres agregan el trabajo como elemento importante de su identidad.

2.3.1 El trabajo productivo y reproductivo: la doble jornada

Lo antes mencionado, nos lleva a dar la importancia que merece visibilizar que las mujeres laboran dentro y fuera del espacio privado, encargándose de la doble jornada.

El trabajo doméstico sigue siendo una tarea asignada a las mujeres y considerada ideológicamente como parte de una función natural, debido a la relación del deber ser de las mujeres al cuidado y la satisfacción de los otros. Sin embargo, actualmente, una gran mayoría de mujeres no sólo desempeñan estas labores sino también se encuentran participando en el mercado laboral, realizando tanto un trabajo productivo como reproductivo al mismo tiempo, de manera simultánea o continua.

Esta investigación se enfoca, sobre todo, al espacio laboral del empleo formal, sin embargo, todas las entrevistadas comparten diariamente su empleo con las labores domésticas y el cuidado de sus hijos (as) y demás familiares, es por ello que se optó por agregar este apartado, dando cuenta de esta manera, en qué consiste la doble jornada y cuáles son sus implicaciones sociales.

La feminista Isabel Larguía (1977) propuso la categoría trabajo invisible, para explicar esa parte de la doble jornada llevada a cabo por las mujeres en su hogar, en su mayoría madres trabajadoras. Refiriendo el antagonismo entre "trabajo público y privado, trabajo productivo y visible que desempeñan los hombres en contraposición con el trabajo invisible del hogar de las mujeres" (citado en Lagarde, 2015, p. 124). Siendo esa una de las raíces de la falta de reconocimiento de las labores domésticas, calificándolas como tareas secundarias, con menor valor, y considerándolas como actividades que necesitan poca destrezas, fuerzas, aptitudes y habilidades.

Sin embargo, como refiere Marx (1865) si la mujer aplica trabajo directo en la reproducción de la fuerza de trabajo, se desgasta como cualquier obrero en el proceso de trabajo —y no sólo un desgaste físico sino muchas veces emocional o psicológico—. En su mayoría, las mujeres trabajadoras, ya sea de empleo formal o informal, al terminar su jornada laboral, regresan a sus hogares para realizar, además, sus labores domésticas.

Aunque, como dice Lipovetsky (1999), paulatinamente se ha modificado el orden cultural sobre todo por el incremento de la participación laboral femenina y la democratización del empleo, influyendo directamente en las tareas del hogar:

En épocas anteriores las normas de reparto de tareas en la pareja eran un legado de la tradición; hoy son objeto de discusión y de negociación entre el hombre y la mujer. Así, vemos que los hombres llevan a cabo actividades antaño consideradas exclusivamente femeninas (cocinar y fregar los platos, limpiar los cristales, pasar la escoba, hacer la compra) pero se convierten en tareas negociables. (p. 229)

Por ello, no se pretende decir que los hombres no realicen estas labores y el trabajo de los cuidados, sin embargo, es más frecuente la sobrecarga de trabajos para las mujeres, debido a la división sexual del trabajo, por ello, se puede observar que la participación de los hombres en las tareas domésticas, tiene que ver con actividades consideradas masculinas, por ejemplo, las reparaciones de la vivienda (García & de Oliveira, 2007). Porque, además, el hecho de que los hombres realicen trabajos femeninos, como cocinar, barrer, trapear, cuidar a los hijos o hijas, es percibido por ellos, sus parejas y las demás personas como una transgresión al orden cultural de la masculinidad. Asimismo, el trabajo de los varones en su propio hogar, suele ser percibido como una ayuda a las mujeres, una aportación ocasional y no necesariamente obligatoria y cotidiana.

De acuerdo a los resultados de la ENADIS (2012) seis de cada diez mujeres comparten la opinión de que en las familias donde la mujer trabaja, es la mujer misma quien más se ocupa de la casa, mientras que casi una de cada cinco señala que son el hombre y la mujer, sólo el 7.2% respondió que son los hombres quienes se encargan de las labores del hogar. Y específicamente en Hidalgo, el 61.4% respondió que las mujeres además de ser empleadas son quienes desempeñan las tareas domésticas.

Numerosas mujeres se quejan de la doble jornada y desean una división más equitativa de las tareas en el seno de la pareja, pero, sólo una reducida minoría considera fastidioso o desagradable ocuparse de los hijos, alimentarlos, bañarlos,

educarlos, "muchas mujeres activas expresan más bien su pesar por no poder dedicarles más tiempo" (Lipovetsky, 1999, p. 237).

2.4 Condiciones laborales durante el embarazo

Ahora bien, ¿qué pasa con las mujeres embarazadas-trabajadoras? es de suma importancia, dejar claro, las condiciones laborales legales que protegen a las mujeres de violencia y discriminación durante el embarazo y la maternidad.

Las condiciones a las que se enfrentan las mujeres embarazadas en sus empleos, tienen que ver con una carencia de derechos laborales, sexuales y reproductivos para las mujeres, en especial para las madres trabajadoras. Aunque, el plano legal nacional, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (2017) dicta que:

Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieran adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos. (art. 123, sección V)

Por su parte, la OIT (2012) ha adoptado tres convenios importantes en beneficio de las mujeres madres trabajadoras: Convenio sobre la protección de la maternidad en 1919, 1952 y 2000. Los cuales dieron como objetivos, conservar la salud de la madre, así como del recién nacido y proporcionar una seguridad económica a las mujeres y sus familias.

En relación a ello, la CEDAW propone que:

a) se prohíbe, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad; b) implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales, sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o beneficios sociales; c) alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, y por último, uno de gran

interés para la investigación, d) prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella. (López, 2007)

Por otro lado, y no menos importante, a pesar de no encontrar estudios específicos que dieran cuenta de las condiciones laborales desfavorables que afectan o imposibilitan el desarrollo de las mujeres embarazadas, debido a las experiencias de las mujeres entrevistadas, se encontraron situaciones como condiciones no aptas de las infraestructuras, falta de horarios específicos para alimentación, negación de permisos para consultas, trabajo extremadamente sedentarios o altamente peligrosos, entre otros más.

La protección de la maternidad en el trabajo incluye la licencia de maternidad, la protección de la salud, la protección social, la no discriminación y la lactancia (OIT, 2012). Los siguientes apartados son sumamente importantes, ya que, en su gran mayoría, los casos de violencia y discriminación contra las mujeres en su embarazo, están relacionados a la licencia de maternidad y lactancia, por lo que es necesario dejar claro que existen leyes que resguardan a las mujeres durante estos procesos.

2.4.1. Licencia de maternidad, paternidad y lactancia.

Las licencias por maternidad, paternidad y lactancia constituyen una protección para madres y padres trabajadoras (es), ya que ofrecen un respaldo laboral al garantizar el puesto después del parto, y la remuneración durante el tiempo del cuidado. Sin embargo, estas también constituyen un claro ejemplo de las prestaciones de la protección social en las que se evidencian las asimetrías en los mercados laborales.

En el caso de la licencia de maternidad, es considerado uno de los momentos en donde las mujeres se enfrentan a mayores inconvenientes en su empleo, pues es un tiempo que las mujeres dejan de laborar y en la mayoría de los casos, les es remunerado de manera total. Por lo que, gran parte de la discriminación contra las mujeres, se debe a que estas resultan más "costosas" a los empleadores por tener

licencias más largas que los varones (Aulicino, Cano, Díaz, & Tedeschi, 2013). Según la OIT (2012) la licencia de maternidad:

Abarca el periodo prenatal, el nacimiento y el posnatal, protege la salud de la mujer y del niño (...) resulta necesaria para permitir la recuperación y descanso de las mujeres tras el parto, así como establecer y mantener la lactancia exclusiva. Es importante también para que la mujer pueda adaptarse psicológicamente y emocionalmente a la nueva situación; para crear vínculos afectivos con el recién nacido; para disponer del tiempo necesario para realizar exámenes médicos, asistir a sesiones informativas y permitir a la mujer conciliar la vida familiar con la laboral. (p. 29)

El periodo legal de acuerdo al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS, 2017), que aun denomina "incapacidad por maternidad", consiste en un periodo de 84 días, que incluye la mitad del periodo prenatal y la otra mitad posnatal o bien transferir una a cuatro semanas para sólo el periodo posnatal, con posibilidad de prolongación por riesgo.

En México, así como otros países de América Latina como Argentina, Colombia, Cuba, Honduras, Chile o Brasil, las madres trabajadoras del sector formal, cuentan con la prestación total cubierta, es decir, les es pagado el 100% de su salario durante la licencia de maternidad, pero varían los tipos de fondos de la seguridad social, por ejemplo en Chile se cubre con fondos públicos, en Argentina o Brasil son cuotas provenientes por los empleadores y en México, el costo se cubre de manera tripartita (cuotas empresariales, de los trabajadores, y subsidio estatal) (Aulicino et al.,2013).

En cuanto que la licencia de paternidad:

Tiene como objeto conceder a los padres más tiempo para compartir con la madre y con el recién nacido en el momento del parto, poder participar en los acontecimientos o celebraciones relacionadas con el nacimiento, y realizar otro tipo de formalidades relacionadas con el mismo. (OIT, 2012, p. 30)

Los trabajadores de Ecuador y Uruguay tienen derecho a 10 días por su licencia de paternidad, en Venezuela 14 días y en Cuba la licencia posnatal es de 6 meses, la cual puede ser compartida entre la madre y el padre, por lo que ellos pueden asumir

3 meses de permiso. Sin embargo, en México, recién se legisló la licencia de paternidad, únicamente por 5 días. (LGT, 2015, art. 123, fracción XXVII).

Por otro lado, según la OIT, OMS y la UNICEF (2012), "la lactancia materna es la mejor forma de alimentar al recién nacido, para su desarrollo y buen crecimiento" (p. 40). Especificando que este proceso dure mínimo los primeros seis meses. Sin embargo, al término de la licencia de maternidad, las mujeres se enfrentan a un nuevo problema, pues les resulta difícil incorporarse al trabajo y continuar con la lactancia materna, siendo este una de las principales razones por las que las mujeres la interrumpen.

En cuanto a los permisos de lactancia, en Chile se aprueban los permisos hasta los 2 años, Uruguay incluye la reducción de la jornada a la mitad para empleadas del sector público, en Panamá y República Dominicana, descansos de 15 minutos cada 3 horas, pero en México, según la Ley Federal del Trabajo (2015) el permiso de lactancia tiene una duración máxima de:

Seis meses, [las mujeres] tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en lugar adecuado e higiénico que designe la empresa, o bien, cuando esto no sea posible, previo acuerdo con el patrón se reducirá en una hora su jornada de trabajo durante el período señalado (Sección IV, art. 170)

Es importante recalcar que, igualar las licencias por maternidad y paternidad, contribuirían a reducir la brecha o desigualdades de género en el trabajo, ya que la diferencia enorme de tiempo, ha minimizado la responsabilidad de los hombres, derogando el mayor trabajo a las mujeres.

2.4.2 Redes de apoyo

La marcada división sexual del trabajo aunado al incremento de la participación laboral femenina ha generado cambios dentro de la conformación del hogar y la familia, sobre todo, respecto a las responsabilidades, el orden de las actividades y el trabajo de los cuidados.

Como se ha explicado, socioculturalmente, el cuidado, la formación y educación de los hijos e hijas, ha sido asignado especialmente a las mujeres. Sin embargo, cuando las madres trabajan fuera del hogar, suelen enfrentarse a situaciones inconvenientes en el desarrollo de sus actividades como madre y trabajadora, sobre todo después del regreso de la licencia de maternidad, debido a la falta de apoyo en los cuidados de las y los recién nacidos.

Sin embargo, una de las alternativas más recurrentes a estas disyuntivas, es la creación de lazos sociales, a manera de estrategias para enfrentar los riesgos familiares o laborales, formando redes que apoyen a afrontar algunas situaciones desfavorables. De acuerdo con Montero (2003) la red debe ser entendida como "una estructura social en la que los individuos obtienen protección y apoyo que les permite la satisfacción de necesidades, gracias al soporte ofrecido en el contacto con el otro" (en Roldán, Ayala, Pérez, & Romero, 2016).

En especial, las madres-trabajadoras, ya sean solteras, casadas, en unión libre, buscan un confort en las redes de apoyo, las cuales constituyen:

Recursos materiales, afectivos, psicológicos y de servicios, que pueden ponerse en movimiento para hacer frente a diversas situaciones de riesgo que se presentan en los hogares, como falta de dinero o empleo, apoyo en caso de una enfermedad o para el cuidado de niños, niñas o personas adultas mayores. (Instituto Nacional de las Mujeres, 2015)

Esta investigación, se enfocará a las redes de apoyo informales, conformadas por la familia, amigos (as) y/o vecinos (as). Y las redes de apoyo institucionales, integradas por el conjunto de organizaciones del sector público o privado, en este caso las estancias o guarderías.

Las redes de apoyo y, además, el trabajo de los cuidados, es un tema que corresponde ser tratado por el Estado, sin embargo, la poca participación y respuesta de este, ha hecho, que los grupos familiares, de vecinos (as) y amigos (as), sean las fuentes de apoyo más frecuentes a las que las mujeres madres recurren. Por ejemplo, si existieran más guarderías con mejor calidad, la necesidad de las mujeres de recurrir a otras personas para el cuidado de hijos (as) o bien,

abandonar su empleo, disminuirían. Pues como dice Lipovetsky (1999) las guarderías son un elemento importante, creado a partir de la democratización del trabajo, para posibilitar a las mujeres a un compromiso más intenso con el progreso de su carrera profesional.

Sin embargo, existen estudios que revelan la gran ineficiencia de las redes de apoyo formales en México, sobre todo en cuanto a los cuidados de niños, niñas y personas adultas mayores (INMUJERES, 2015; Roldán, et. al., 2016; Lamas, 2018).

Para contextualizar un poco a nivel estatal sobre las condiciones y características de las guarderías, en Hidalgo, sólo 12 localidades cuentan con guarderías del IMSS: Actopan, Apan, Ciudad Sahagún, Huichapan, Mineral de la Reforma, Pachuca, San Miguel Vindho, Tepeji del Río, Tizayuca, Tula, Tulancingo y Zacualtipan. Y en la ciudad de Pachuca, existe, tan solo, 9 guarderías de esta institución (IMSS, 2017).

Todo ello, tiene un impacto directo en el desarrollo laboral de las mujeres, pues debido a la falta o escasa redes de apoyo formales o informales, sumado a la presión social sobre la responsabilidad asignada a las madres, la vulnerabilidad aumenta y muchas de ellas abandonan sus empleos, optan por medias jornadas u otros tipos de empleos, para poder dedicarse al cuidado del hogar y de sus hijos (as). Por lo que, el Instituto Nacional de las Mujeres (2015) ha visibilizado la urgente necesidad de crear propuestas de políticas públicas, con perspectiva de género, que refuercen la creación de redes de apoyo (INMUJERES, 2015).

2.4.3 El retorno al trabajo

A pesar no encontrar demasiada información sobre este tema, durante el proceso de investigación, específicamente en el trabajo de campo, se encontró que muchas de las mujeres entrevistadas presuponen algunos conflictos sobre el regreso al trabajo después de su licencia de maternidad.

Los más comunes se deben a: temor a no ser recontratadas después del parto, regresar al espacio privado debido a la falta de redes de apoyo (formales e informales), inconvenientes con la lactancia o también porque se quieren dedicar al cuidado de tiempo completo de sus hijos (as).

En cuanto a la lactancia materna, se encontró que las trabajadoras que se incorporan nuevamente a su trabajo después de la licencia de maternidad, se enfrenta a los inconvenientes con la continuación de esta, por lo que, requiere de ayuda y de una buena planificación tanto laboral como familiar:

La posibilidad de que un familiar acerque al bebé al trabajo para que la madre lo pueda amamantar o que la madre pueda salir del trabajo para hacerlo ya en casa, extracción de la leche durante la jornada laboral, almacenamiento, conservación y uso de la misma cuando la mujer no pueda salir, o incluso otras alternativas con el trabajo, como llevar parte del trabajo a casa, posibilidad de un regreso gradual al trabajo. (Solé, 2002)

Pero, además, debido a la gran cantidad de horas que deben dedicar las madres a cuidado de sus hijos (as) y a las labores domésticas, se ven en muchas ocasiones impedidas para continuar trabajando al tener que dedicarse de tiempo completo a ser trabajadoras de su propio hogar (Rendón, 2004; Pedrero, 2004, citado en Pérez, 2012). Se profundizará más al respecto en el capítulo 4.

2.4.4 Violencia y discriminación contra mujeres embarazadas en su espacio laboral

Aun con la escasa información específica sobre violencia y discriminación en la esfera laboral debido al embarazo, este último apartado reúne la información anterior en cuanto a la vulnerabilidad de los derechos, las licencias, la doble jornada que ejercen las mujeres (aún durante el embarazo) y el regreso al trabajo,

En el caso de la discriminación laboral por embarazo afecta a muchas mujeres mexicanas, sin embargo, no existe aproximadamente cuál es la prevalencia ni cuáles son los factores asociados a estas experiencias (Frías, 2011). Sin embargo, se cuenta con el dato que, durante el 2006, el 11.28% de las mujeres mexicanas

empleadas sufrió discriminación por embarazo y el 2.83 hostigamiento sexual (ENDIREH, 2006).

Uno de los casos más frecuentes de discriminación es al solicitar un empleo, pues a muchas mujeres continúan pidiéndoles una prueba de embarazo (López, 2007). Pero, además, regularmente, esto se solicita sólo en determinadas edades, a partir de los 18 a los 39 años, edades establecidas en el imaginario social como edad reproductiva de las mujeres.

La Encuesta Nacional sobre Discriminación en México realizada en mayo 2005, mostró que el 22.6% de las propias mujeres señalaron que, si ellas fueran las responsables de una contratación, pedirían un examen médico si la solicitante fuera mujer, por lo cual la demógrafa María de la Paz López explica, que puede estar asociado al desconocimiento de las leyes, pero sobre todo por la carga de ideas tradicionales sobre el rol de las mujeres, la maternidad. En cuanto a la cifra de los hombres, rebasó con el 26.4% que solicitarían alguna prueba de embarazo (López, 2007). Sin embargo, la doctora en sociología, Sonia Frías (2011), explica que, según las teorías estructurales, el hecho de pedir la prueba de embarazo para contratar a una mujer, tiene su origen en el sistema de organización patriarcal y en la división tradicional de los roles productivos y reproductivos, basadas en ciertos elementos del imaginario social respecto a las construcciones del embarazo, como la incapacidad temporal, limitaciones para desempeñar ciertas actividades que pongan en riesgo su vida y la del feto o bien, que supuestamente son más vulnerables a los malestares y enfermedades.

Aunque también, de acuerdo a las teorías organizacionales, existen supuestos de que las empresas realizan estas pruebas de embarazo con la suposición de que la productividad sea menor, para evitar el ausentismo laboral por cuestiones médicas, rechazo a pagar las prestaciones de la maternidad, los permisos de lactancia (Frías, 2011, pp. 336-337).

Otro dato muy interesante que también arrojó la Encuesta Nacional sobre Discriminación en México (2005) es que, si las mujeres pudieran elegir contratar a mujeres solteras o mujeres casadas, un 57.4% elegirían a mujeres solteras. López

dice que esto puede deberse a que las mujeres casadas tienen más responsabilidades de esposas que sólo cuando se es madre.

En este sentido, podemos percatar la interseccionalidad de la violencia y discriminación, que se refiere a que diferentes características biológicas, sociales, culturales interaccionan de modo que, se propicia una violencia, opresión, discriminación, desigualdad, de acuerdo al conjunto o combinación de categorías de la identidad de las personas, es decir, en este caso, una mujer puede ser violentada o discriminada por razones de género, pero también por ser soltera o casada, por su edad, etnia, clase social. Entonces, supongamos que es una mujer, indígena, de clase baja y embarazada, por lo que tendrá cuatro categorías más vulnerables.

2.5 Empoderamiento femenino y trabajo

Me parece pertinente, terminar este capítulo con una breve discusión sobre el «empoderamiento femenino» desde diferentes perspectivas y cómo se puede orientar, relacionar, o en su mejor momento, obtener mediante el trabajo.

Últimamente, dicha categoría, ha sido empleada como sinónimo de desarrollo para las mujeres, se ha utilizado en políticas públicas y está presente en los programas de desarrollo económico de algunos países, organizaciones o instituciones, sin embargo, dicho concepto tiene su trasfondo histórico, ideológico y político.

Surge en los años ochenta, como resultado de críticas y debates realizados por movimientos feministas, específicamente por mujeres del tercer mundo (Batliwala, 1977). Diferentes sociólogas, filósofas, antropólogas y feministas se han encargado de abordar el empoderamiento femenino, tanto de manera teórica como práctica. Tal es el caso de Marcela Lagarde (2015) quien define dicha categoría como:

El proceso sobre sí y sobre lo creado [que consiste, en gran parte] en ocupar posiciones o ejercer poderes establecidos e ir creando poderes vitales (...) en poder ser y existir en las mejores condiciones, y generar y

usar recursos, bienes, circunstancias y posiciones, para incidir en nuestra propia vida y en el mundo. (p. 42)

De esta manera se logrará un poderío que encamine a las mujeres hacia la libertad y la igualdad, mediante una conciencia propia y del mundo, independencia y autonomía.

Por su parte, Srilatha Batliwala (1977), hace un análisis profundo sobre el empoderamiento de las mujeres, explicando que es un proceso, que implica el control de los bienes materiales, recursos intelectuales e ideológicos, lo cual a su vez les confiere, en su mayoría, el poder de decisión:

Los bienes materiales sobre los cuales puede ejercerse el control pueden ser físicos, humanos o financieros, tales como la tierra, el agua, los bosques, los cuerpos de las personas, el trabajo, el dinero y el acceso a éste. Los recursos intelectuales incluyen los conocimientos, la información y las ideas. El control sobre la ideología significa la habilidad para generar, propagar, sostener e institucionalizar conjuntos específicos de creencias, valores, actitudes y comportamientos, determinando virtualmente la forma en que las personas perciben y funcionan en un entorno socioeconómico y político dado. (p. 192)

Por tanto, el empoderamiento, es un proceso que se logra cuando se desafían o se rompen las relaciones de poder imperantes, o bien, con la obtención de un mayor control sobre las fuentes de poder. Pero esto no quiere decir, que con el empoderamiento femenino se busque que las mujeres ejerzan el poder de la misma manera que lo han hecho históricamente los hombres, sino a partir de una nueva concepción del poder, democracia y poder compartido (Batliwala, 1977). De tal manera que impacte de manera positiva no solo para las mujeres sino también para los hombres, significando un apoyo y en gran medida, un beneficio para ellos, pues también los libera y empodera de los roles masculinos y de las ideologías de opresión.

Ahora bien, planteados estos dos conceptos sobre empoderamiento (Lagarde, 2015; Batliwala, 1977), se propone una discusión sobre si el trabajo es un elemento que propicie el empoderamiento de las mujeres. Partiendo, además, de que las mujeres obtienen mediante el trabajo: "medios, valores económicos y

simbólicos, de independencia (...) además un salario, y con ello la posibilidad de adquirir bienes y obtener mejores niveles de vida, [así como] autoridad sobre los otros (...) y sobre todo les permite decidir sobre ellas mismas" (Lagarde, 2015, p. 131).

Las sociólogas Brígida García y Orlandina de Oliveira (2007), refieren que el trabajo es un elemento importante que puede contribuir al empoderamiento de las mujeres, pero no es lo esencial, sino debe ir de la mano con muchos otros factores.

Sobre todo, en el contexto mexicano, la participación económica no es una condición suficiente para el logro de una plena autonomía, sin embargo, sí se logran algunas de las transformaciones, en especial en la vida personal de las mujeres, como son "elevar su autoestima, obtener cierto grado de independencia, lograr un mayor respeto y espacios mínimos de control al interior de sus familias" (Benería & Roldan, 1987; González de la Roncha, 1989; Chant, 1991; Lailson, 1990 citado en García & de Oliveira, 2004).

Pero, además, es mediante la inserción laboral femenina, que paulatinamente se han transformado las condiciones de las mujeres, Ariza y Oliveira (2002) explican que, mediante el trabajo, se ha podido erosionar la subordinación femenina presente en el mundo tradicional caracterizado por el autoritarismo, la desigualdad y la dominación masculina.

Incluso, el trabajo incrementa el poder de las mujeres dentro de su familia, Niraula y Morgan (2000) exponen que el ejercicio de poder de las mujeres se genera o aumenta en la toma de decisiones de sus hogares:

Cuando las mujeres asumen la actividad extradoméstica como parte de un proyecto individual o familiar, cuando la experiencia laboral es vista como una meta y es vivida como una experiencia útil y satisfactoria, se ha encontrado que los roles y las relaciones de género tienden a ser más igualitarias; en cambio, cuando la actividad laboral es vista como una actividad secundaria o las mujeres no participan en la actividad económica, las relaciones de pareja se caracterizan por una mayor asimetría (citado en García & de Oliveira, 2007, p. 56).

De esta manera, la emancipación económica de la mujer tiende a construir un nuevo modelo marcado por la autonomía femenina y la participación de la pareja en las decisiones importantes del hogar, como los dos aportan, también los dos tienen el derecho de opinar, aunque claro, esto no siempre sucede, aunque ambos trabajen.

Pero, es también dentro de la familia, donde las mujeres limitan su proceso de empoderamiento. Dice la activista feminista Kannabiran (1993) que, "la familia es la última frontera de cambio en las relaciones de género" (citado en Batliwala, 1977) y en este sentido, el empoderamiento ocurre cuando se logra cruzar el umbral del hogar.

Esta idea es apoyada por la antropóloga Marta Lamas (2018), quien afirma que la *emancipación*, término que acuñe en lugar de empoderamiento, se logrará únicamente cuando se logre modificar la división del trabajo social y, por ende, la distribución del trabajo doméstico, los mandatos de la femineidad y sobre todo la asignación del trabajo del cuidado a las mujeres.

Para cerrar la idea, si retomamos el concepto de Batliwala (1977), se puede explicar que, el trabajo es un factor sumamente importante para el proceso del empoderamiento, en cuanto al control de los bienes materiales, aunque no es el único, porque además, en la mayoría de los casos, las mujeres ni siquiera poseen dicho control total, pues existen condiciones estructurales que determinan el acceso o la movilidad, como el techo de cristal, el suelo pegajoso, la brecha de género o bien, aunque las mujeres tengan una sólida y buena condición económica, no garantiza que se eliminen otros tipos de opresión o que mejore su condición de igualdad o de posición con respecto a los hombres.

Este supuesto, no es sólo resultado de la presente reflexión, también hay estudios que han demostrado que el hecho de que las mujeres se encuentren laborando, no deja claro que estén empoderadas en otras dimensiones de su vida, pues la participación económica de las mujeres no mejora automáticamente su posición social:

No es sólo la obtención de un empleo, sino el control de los recursos económicos, así como la importancia de las aportaciones femeninas para

la sobrevivencia familiar, el tipo de trabajo, el carácter asalariado o no de la actividad, la duración de la jornada, la experiencia laboral, el compromiso y el significado que el trabajo extradoméstico adquiere para la vida de las mujeres lo que realmente puede contribuir a su mayor desarrollo personal, así como su empoderamiento y libertad de movimiento y de decisión dentro y fuera de sus hogares. (De Oliveira & Ariza, 2000; García & De Oliveira, 2004 citado en Pérez, 2012)

No obstante, el trabajo es ahora para las mujeres un aspecto determinante de su estilo de vida y parte fundamental de su identidad.

Después de mostrar la relación y las implicaciones del género en la esfera laboral, se puede concluir, la manera en que históricamente se han separado a las mujeres de este aspecto, por eso el cuestionar si implica una disyuntiva, sin embargo, a lo largo del capítulo se logró articular y reconocer los trabajos que desempeñan las mujeres.

Antes de continuar con el análisis propio de la investigación, se explicará en el siguiente capítulo la metodología construida.

CAPÍTULO III

UNA APROXIMACIÓN METODOLÓGICA

Un método de investigación define siempre una relación del investigador con los actores que estudia y, en lugar de negar esa relación o de querer neutralizarla, se la debe considerar como uno de los objetos de investigación.

François Dubet

3.1 Propuesta teórico-metodológica

En este capítulo, se describe el enfoque metodológico, las técnicas de investigación, la selección de las informantes, así como todo el procedimiento que se siguió para la construcción de esta investigación, sin embargo, cabe aclarar que es más que un apartado metodológico, pues se realizó para dar la importancia merecida a la manera en que se consolidaron los elementos y la forma en que se decidió estudiar el fenómeno en particular.

Strauss y Corbin (1988) refieren, que la investigación es una manera de comprender cómo funciona el mundo y por ende implica una forma de entender y pensar la realidad social, así como la forma de estudiarla. Por ello, la relevancia de esta tercera parte, como la propuesta teórico-metodológica y al mismo tiempo la explicación de cómo se abordó, estudió, y analizó el tema.

3.1.1 Enfoque cualitativo y la teoría fundamentada

La presente investigación es de corte cualitativo, debido al interés por comprender y analizar las experiencias de violencia y/o discriminación contra las mujeres embarazadas, de tal manera que se puedan explicar estas problemáticas a partir de sus voces y vivencias.

Para decidir el enfoque, se optó por hacer una revisión metodológica de los estudios del estado de la cuestión, donde se encontraron enfoques cualitativos, cuantitativos y en su minoría, mixtos. Mientras algunos (as) autores (as) se encargaban de estudiar la violencia contra las mujeres embarazadas desde un análisis estadístico y numérico (Castro, Ruiz, Arenas, Juárez, & Barrios, 2002; Cervantes, Delgado, Nuño, Sahagún, & Ramírez, 2016; Saravia, Mejía, & Palomino, 2012). Otros (as) se centraban en estudiar los testimonios, sentires y experiencias

de violencia, usando técnicas como las entrevistas semiestructuradas, entrevistas a profundidad, la descripción densa, así como estudios de caso (Zicavo, 2013; Mocó, 2009; Marcús, 2006; Bustamante, 2001; Sánchez, Galván, Reyes, Reyes & Reyes, 2002).

Para ello, se realizó un cuadro que especificara la relación entre el enfoque metodológico, las técnicas o instrumentos y algunas características de la población estudiada de tal forma que se conocieran y se compararan las diferentes formas en que se ha estudiado, y de esta manera poder construir y complementar los elementos metodológicos para esta investigación

El siguiente cuadro es un ejemplo de las investigaciones más representativas retomadas de los estudios del estado de la cuestión.

Cuadro 1. Matriz metodológica del estado de la cuestión.

Título	Autores/autoras	Enfoque metodológico	Técnicas	Algunas características del estudio
Violencia contra mujeres embarazadas entre las usuarias del IMSS: un estudio sobre determinantes, prevalencia y severidad.	Castro, R., Ruiz, G., Arenas, M., Juárez, S., & Barrios, N.	Cuantitativo	Análisis de regresión logística	446 mujeres encuestadas en Morelos en el tercer trimestre de embarazo
Factores asociados al maltrato durante el embarazo	Sánchez, N., Galván, H., Reyes, U., Reyes, U. & Reyes, K.	Cualitativo	Entrevistas estructuradas.	147 mujeres embarazadas entrevistadas de Oaxaca.
Prevalencia de violencia intrafamiliar en embarazadas de	Cervantes, P., Delgado, E., Nuño, M.,	Cuantitativo		Entrevista a 102 mujeres embarazadas entre 20 y 35 años de

20 a 35 años de una unidad de medicina familiar.	Sahagún, J., & Ramírez, J.		Estudio transversal-descriptivo	edad pacientes de la Unidad de Medicina Familiar IMSS.
Violencia física contra la mujer durante el embarazo: prevalencia y factores asociados.	Saravia, J., Mejía, M., & Palomino, A.	Cuantitativo	Análisis con bases de datos	Entrevistas a mujeres que alguna vez estuvieron embarazadas.
Dilemas de la maternidad en la actualidad: antiguos y nuevos mandatos en Mujeres profesionales de la ciudad de Buenos Aires	Zicavo, E.	Cualitativo	Grupos focales, reducidos y entrevistas en profundidad, con entrevistas abiertas y semiestructuradas	A mujeres profesionales con y sin hijos (algunas de las cuales fueron entrevistadas durante y después de sus embarazos).
Ser madre en los sectores populares: una aproximación al sentido que las mujeres le otorgan a la maternidad.	Marcús, J.	Cualitativo	Técnicas etnográficas	Observaciones prolongadas, sucesivas visitas a los grupos familiares, entrevistas en profundidad e historias de vida de cuatro mujeres.
Violencia contra mujeres embarazadas. Tres estudios sociológicos.	Castro, R.	Mixto	Estudio de percepciones, encuestas y entrevistas a profundidad.	Estudio de percepciones a 240 mujeres de Morelos, 900 encuestas y nueve entrevistas a profundidad.

Fuente: Elaboración propia.

Este cuadro fortaleció la organización de las metodologías de las investigaciones para comparar y determinar que el enfoque cualitativo sería el más conveniente para los objetivos que se buscan en el presente trabajo. Asimismo, los estudios con enfoques cualitativos del estado de la cuestión, ayudaron como orientación y modelo a seguir.

Cabe aclarar que la investigación cualitativa se encarga, generalmente, de investigar sobre la vida de las personas, las experiencias vividas, los comportamientos, emociones, sentimientos y/o fenómenos culturales. Por lo que se intenta comprender el significado o naturaleza de la experiencia de las personas en determinados problemas (Strauss & Corbin, 1998).

Se parte del supuesto (con ayuda del estado de la cuestión), que las mujeres experimentan casos de violencia y/o discriminación a causa o durante su embarazo, sin embargo, no todas tendrán experiencias iguales, en consecuencia, el enfoque cualitativo ayudará a conocer los significados que las mujeres adscriben a sus propios casos y con ello, la interpretación de su propia realidad social.

Según Strauss y Corbin (1998), existen tres componentes principales en la investigación cualitativa:

Primero los *datos*, que pueden provenir de fuentes diferentes tales como entrevistas, observaciones, documentos, registros y películas (en este caso serán entrevistas). Segundo, los *procedimientos*, que los investigadores pueden usar para interpretar y organizar los datos, como son conceptualizar, reducir los datos, elaborar categorías, relacionar, codificar (véase los apartados de codificación, análisis e interpretación). Y, por último, los *informes escritos y verbales* (la presentación del resultado de esta investigación). (p. 21)

Por otro lado, se hará uso de algunos elementos de la teoría fundamentada, metodología construida por los sociólogos Barney Glaser y Anselm Strauss, la cual se caracteriza por trabajar con datos y no con ideas estrictamente abstractas y teóricas, para ello, los (as) investigadores (as) que la utilizan, dan gran importancia a las palabras y acciones de los (as) entrevistados (as) por lo que la investigación no se inicia con una teoría preconcebida, sino la teoría emerge de los datos, es por

ello, que no se retoman todos los elementos que la conforman para esta investigación, puesto que en este caso sí se está partiendo de teorías preconcebidas, como es la perspectiva sociológica y de género, por tanto, se aclara que únicamente se utilizarán los siguientes supuestos que conforman la teoría fundamentada:

- a) la necesidad de salir al campo para descubrir lo que sucede en realidad;
- b) la importancia de la teoría, fundamentada en los datos, para el desarrollo de una disciplina y como base para la acción social;
- c) la complejidad y variabilidad de los fenómenos y de la acción humana;
- d) la creencia de que las personas son actores que adoptan un papel activo al responder a situaciones problemáticas;
- e) la idea de que las personas actúan con una intención;
- f) la creencia de que la intención se define y se refina por la interacción;
- g) una sensibilidad a la naturaleza evolutiva y en desarrollo permanente de los acontecimientos (procesos) y
- h) la constancia de la relación entre las condiciones (la estructura), la acción (el proceso) y las consecuencias. (Strauss & Corbin, 1998, p. 18)

Dichos supuestos, fueron tomados para reforzar junto con el enfoque cualitativo, la importancia del papel de las subjetividades, en este caso retomadas de los sujetos de estudio, así mismo, confirmar con el trabajo de campo la realidad social que muchas veces sólo percibimos de manera teórica, y sobre todo, tomar en cuenta la acción social, es decir, partimos del supuesto de que las mujeres son sujetas a la estructura pero también ejercen su capacidad de agencia, dejando entrever la relación entre estructura-acción o a manera de lo que Giddens (2000) denomina la dualidad de la estructura, que será abordada más adelante.

En este caso, se trabajará como con un diálogo entre el funcionamiento objetivo de la vida social, al mismo tiempo que las elecciones y prácticas de las mujeres. Para ello, se hará uso del concepto de *experiencias*, con el fin de dejar de mirar de manera exclusiva las funciones del sistema para incluir la mirada de los actores y sujetos (...) [y con ello] dar prioridad a cómo los individuos perciben y construyen el mundo (Sánchez & Renzi, 2012).

3.1.2 Sobre el término de experiencia

Para poder comprender el término de experiencia, merece la pena cuestionarse primero ¿cómo y a partir de dónde se retoma este concepto? ¿por qué hablar de experiencias en el campo de la sociología y en la investigación? ¿cómo articular dicho concepto con las condiciones y situaciones de violencia y/o discriminación contra mujeres embarazadas? Y ¿de qué manera se pueden complementar los estudios de género, el enfoque cualitativo y la categoría experiencia?

En un primer momento, se refiere que experiencia "surge de manera espontánea al interior del ser social, [de modo que] hombres y mujeres razonan e interpretan su mundo de la vida a partir de conceptos, expectativas, emociones y creencias" (Thompson, 1981, citado en Cruz, 2017, p. 351). Por tanto, la experiencia es en gran parte la manera en que las y los individuos interpretan y dan un significado a su realidad social. Pero entonces ¿de qué sirve conocer la manera en que ellos (as) perciben su mundo de la vida?

Para ello, se toma en cuenta el concepto de manera más compleja con sus respectivas implicaciones, retomando algunos elementos a partir de la sociología de la experiencia o experiencia sociológica, línea de investigación francesa creada por los sociólogos François Dubet y Danilo Martuccelli. La importancia esencial del uso de esta categoría, es que, mediante la noción de experiencia, se permite incluir en los análisis sociológicos la mirada de los sujetos (Sánchez & Renzi, 2012).

La categoría analítica *experiencia* o bien *experiencia social*, propuesta por Dubet (1968), se define como "un trabajo del actor que define una situación (...) [en el que] construye imágenes de sí mismo. Es a la vez un trabajo normativo y cognitivo que supone un distanciamiento de sí, una capacidad crítica y un esfuerzo de subjetivización" (citado en Sánchez & Renzi, 2012, p. 309).

A partir de esta definición, se puede suponer que la experiencia no puede ser abordada "desde fuera", sino que es necesario comprender e interpretar, los significados otorgados por el individuo a determinadas situaciones (Sánchez & Renzi, 2012). Lo cual implica confiar en los actores, en este caso en las mujeres

embarazadas y tratarlas como si fueran "intelectuales" capaces de reflexionar sobre ellas mismas (Dubet, 2011). Por tanto, lo que propone la sociología de la experiencia es:

Estudiar, describir y analizar la experiencia de los individuos, tratando de entender lo que para ellos tiene sentido y constituye un problema, lo que es pertinente y lo que no lo es, para así remontar de la subjetividad a la objetividad de la acción al sistema. (Dubet, 2011, citado en Suárez, 2015, p. 213)

Digamos que, con esto, se trata de comprender la realidad social a estudiar, mediante la mirada del actor (de las mujeres entrevistadas). Por lo que es, sumamente importante y necesario, incluir la mirada de los sujetos a la investigación, y es la noción de experiencia la que permite esta inclusión. En este mismo sentido, se afirma, que "por mucho que se interprete la experiencia como una posesión personal, inevitablemente se la adquiere a través de un encuentro con la otredad" (Jay, 2009, pp. 20-21), convirtiéndose en una manera de comprender las experiencias individuales y su compleja articulación con lo colectivo.

Lo anterior, nos lleva a profundizar un poco sobre la dualidad estructura-actor que proponen algunos sociólogos, para este caso, se retomarán algunos supuestos de Dubet y Giddens.

Primero, François Dubet (2011) refiere que la sociología se vuelve más interesante cuando se puede vincular el actor al sistema, cuando:

Considera que todo es social y que la sociedad no determina todo. Cuando lo social deja de ser perfectamente coherente, programado, homogéneo (...) es entonces cuando se puede analizar la acción y reacción de los actores (...) al observar su trabajo, su reflexividad, sus dramas, incluso, se puede comprender mejor en qué sociedad vivimos o, al menos, en qué sociedad vivimos desde el punto de vista de los actores que la componen. (citado en Suárez, 2015, p. 213)

Partiendo de esto, se opta por comprender el fenómeno de la violencia y discriminación, a partir del proceso de reflexión que llevan a cabo las mujeres durante la entrevista, sobre todo respecto a la percepción que tienen en relación a

la problemática, para entonces, analizar como dice Dubet, la sociedad en la que vivimos desde su punto de vista, para posteriormente articularlo con el conjunto de supuestos teóricos presentados.

En cuanto a la teoría de la estructuración de Giddens (1938), se centra básicamente en el análisis entre el funcionalismo y el estructuralismo, la hermenéutica y las sociologías comprensivas, de modo que se trata de deshacer la discusión del dualismo entre estructura y sujeto. Comprendiendo la dualidad de la estructura, "porque ésta no sólo impone, sino también otorga a las personas la capacidad de actuar o no en el mundo. Pues la acción genera estructura y la estructura genera acción" (citado en Cruz, 2017, p. 347).

Entonces, hacer el análisis mediante dicha dualidad, apertura a comprender que, las mujeres se encuentran bajo ciertas condiciones estructurales e históricas —de subordinación y opresión en su mayoría— sin embargo, más allá de una victimización ante esta condición, son también sujetas con capacidad de agencia, es decir, son capaces de actuar respecto ciertas circunstancias.

Por ejemplo, en esta investigación se puede ver como las mujeres trabajadoras y madres se encuentran bajo condiciones contextuales y estructurales como la segregación ocupacional (Alonso et al., 2000), el techo de cristal (Lagarde, 2015), el suelo pegajoso (Gómez et al., 2016), precariedad, informalidad y el subempleo (Espino, 2011), pero también se muestra la manera en que construyen redes de apoyo con las que se ayudan para seguir laborando y ejerciendo los mandatos simbólicos de la maternidad.

Por lo tanto, la categoría experiencia, que tiene sus bases en la articulación entre actor-sistema, fue una parte transversal de la tesis, y un punto coyuntural con los propios objetivos, la metodología, la línea teórica e incluso el interés político de esta investigación, puesto que, es mediante las percepciones, subjetividades, concepciones y significados de la realidad social de las mujeres embarazadas, así como su desenvolvimiento colectivo, como se puede llegar a comprender la violencia y discriminación persistente.

3.1.3 La perspectiva de género como herramienta teórica

Al interpretar las experiencias para identificar la(s) violencia (s) así como casos de discriminación que viven las mujeres durante el embarazo en sus espacios laborales, se utilizará como fundamento teórico la perspectiva de género, ya que esta proporciona herramientas para el estudio de las relaciones sociales desiguales entre hombres y mujeres y comprender las consecuencias e implicaciones de ello.

Cabe mencionar, que la perspectiva de género es "una visión científica, analítica y política, creada desde el feminismo (...) [la cual permite] analizar y comprender las características que definen a las mujeres y a los hombres de manera específica, así como sus semejanzas y diferencias" (Lagarde, 1996, p. 2).

Por lo antes mencionado, se niega la idea que la perspectiva de género es únicamente utilizada por las mujeres, y tampoco está dirigida exclusivamente a ellas, sino busca beneficiar a todo el conjunto de la sociedad, evitar discriminaciones y establecer relaciones y condiciones más equitativas, en especial para las mujeres (Lamas, 1996). De esta manera, se ha consolidado como una forma de estudiar la realidad social desde una corriente crítica, de acción social, jurídica y política.

Según Susana Gamba, cuando se utiliza la perspectiva de género en referencia a los marcos teóricos para una investigación debe implicar tres aspectos fundamentales:

- a) reconocer las relaciones de poder que se dan entre los géneros, en general favorables a los varones como grupo social y discriminatorias para las mujeres; b) que dichas relaciones han sido constituidas social e históricamente y son constitutivas de las personas; c) que las mismas atraviesan todo el entramado social y se articulan con otras relaciones sociales, como las de clase, etnia, edad, preferencia sexual y religión. (Gamba, 2008, pp. 2-3)

La investigación que aquí se presenta cumple con estas tres características y, por tanto, está construida sobre las bases teóricas de la perspectiva de género, que si bien, no es una línea teórica correspondiente a la sociología, también contribuye a comprender las relaciones sociales y sobre todo las condiciones y situaciones de

las mujeres, aspecto que en ocasiones ha sido olvidado o menos abordado por la esta ciencia social.

Es por ello, que la perspectiva de género ha servido como un complemento que ayude a la sociología al análisis del fenómeno, pues sin ésta, no sería posible la problematización y la comprensión de los fenómenos, la explicación, articulación de categorías, análisis e interpretaciones.

Y es que, si bien, no existe una teoría sociológica de las mujeres, sí existen diversas teorías especializadas en género, que ayudan a comprender las relaciones de género, de poder, opresión, dominación, desigualdades; por lo que se utilizan teorías o supuestos de algunas sociólogas del género, pero también de antropólogas, feministas, filósofas, etc.

Por ejemplo, la filósofa mexicana Graciela Hierro, incorpora en sus análisis la perspectiva de género, justificando la importancia como herramienta de análisis que permite "reconocer que justamente el género constituye aquella serie de determinaciones y constructos sociales que se imponen sobre un cuerpo sexuado, asignándole a partir de ello, su rol social" (Hierro, 2016, p. 4).

Es por eso que, en esta investigación, el género no sólo será entendido como los atributos socioculturales derivados de las diferencias del sexo, sino también como categoría de análisis que sirva como teoría explicativa de los fenómenos sociales a estudiar, es decir, como interpretación analítica que incluya categorías, hipótesis y conocimientos históricos. De tal forma, que, como dice Hierro (2016), con la categoría "género" se pueda reconocer las condiciones de opresión y desigualdad de las mujeres, partiendo de una desnaturalización de aquellas asignaciones que no son ni naturales ni mucho menos obvias. Que, al contrario, el concepto de género permita "distinguir la creación del rol cultural sobre los sexos y [además, brinde la] posibilidad de criticarlo y transformarlo de acuerdo con las necesidades, los intereses y los ideales deseables para cada persona, grupo social y época" (p. 16).

Al mismo tiempo, recalcar la importante necesidad de retomar teorías y posturas de algunas feministas (sociólogas, antropólogas, filósofas), afirmando que el feminismo (s) es "una realidad social y política que rebasa intenciones particularistas, [que] se han convertido en una forma de saber y en un discurso legítimo al interior de las ciencias sociales que inciden en ellas" (Hierro, 2016, p. 11). Y que, además, se complementa con la postura de leer y estudiar desde las mujeres.

Otro aspecto, que me parece necesario retomar y en gran medida justificar, que se agrega en este apartado, no sólo como casualidad, sino como parte esencial de la perspectiva de género, es el lenguaje inclusivo que se ha usado en esta investigación. Este tipo de lenguaje se caracteriza por:

visibilizar y no excluir a las mujeres, recordando que la población está compuesta por hombres y mujeres, ya que, en muchas ocasiones suele escribirse en masculino como una forma de generalizar, sin embargo, las mujeres deben ser visibles en el lenguaje y por ende también deben ser nombradas (...) [además] tiene como objetivo evitar estereotipar a las mujeres como objetos sexuales, o como víctimas (...) discriminarlas con términos peyorativos, presentarlas como subordinadas respecto a los hombres, caer en estereotipos de género o conceptos sexistas, así como cuestionar el androcentrismo en los discursos orales y escritos. (INMUJERES, 2015, pp. 135-136)

Bajo este sentido, durante la tesis se utilizaron algunas formas de escritura, como "las sujetos", el (a) o (as) refiriendo a las mujeres con el fin de evitar el pronombre masculino singular para referir a hombres y mujeres, se evitó utilizar palabras o términos masculinos genéricos, entre otras más. Reconociendo que el cambio de las letras no implica del todo un lenguaje inclusivo, pero sí, un primer paso para hacer visible a las mujeres desde un ámbito académico y científico.

Y es que ¿en los discursos dentro de contextos académicos e institucionales no se reproducen las prácticas sexistas? Parece contradictorio ¿no? Ya que principalmente en el espacio académico surge un gran interés por el estudio de estos fenómenos, pero en el momento de la escritura se cae en una reproducción de el sexismo, violencia y exclusión de las mujeres.

Entonces ¿por qué normalizar el sexismo lingüístico en un trabajo científico? Tal vez la Real Academia Española, sea un buen ejemplo para explicar esto. Según la RAE (2018), los ciudadanos y las ciudadanas o los niños y las niñas, son desdoblamientos innecesarios desde el punto de vista lingüístico, pues durante mucho tiempo, el uso genérico del masculino ha llevado implícito la distinción de los sexos. Parece ser que entonces aclarar el "los niños y las niñas" va contra el principio de economía del lenguaje, lo cual complica la redacción y lectura de los textos.

No obstante, "el género masculino no es una forma genérica, neutra; sino hace referencia generalmente, a los hombres. Su uso, opaca, silencia, elimina al género femenino" (Morales, & Gonzáles, 2007, p. 444-450).

Por ello y tomando en cuenta que el lenguaje crea y re-crea realidades sociales, y además dota de significado a las situaciones, es importante replantearse lo ya establecido. Pues, es mediante el lenguaje donde se reproducen los discursos ideológicos, donde se incorporan los valores y creencias compartidos, por tanto, el discurso contribuye a las violencia y discriminación estructural de la que se ha hablado, el discurso "lejos de ser elemento transparente o neutro en el que la sexualidad se desarma y la política se pacifica, es más bien uno de esos lugares en que se ejercen, de manera privilegiada, algunos de sus más terribles poderes" (Foucault, 1992).

Y entonces, es por eso, que las prácticas discursivas tienen efectos ideológicos que ayudan a producir y a reproducir relaciones de poder y desigualdad. Ahí la importancia de usar un lenguaje que incluya tanto hombres como a mujeres de la misma manera.

3.2 Técnicas de investigación

Ahora, hablemos acerca de la técnica utilizada en la investigación, no sin antes definir las, Pulido (2015) las define "los procedimientos y medios que hacen operativos los métodos (...) [son] los pasos que deben seguirse para recorrer las diferentes fases del método científico" (p. 1143). Las técnicas están directamente

relacionadas con el método de la investigación, con la teoría y aún con el perfil filosófico que caracteriza a dicha investigación como un todo, por lo tanto, están vinculadas a la decisión metodológica del investigador, a su perspectiva teórica y a su orientación filosófica. Generalmente se distinguen dos tipos de técnicas: cualitativas y cuantitativas (Rojas, 2011).

Las técnicas para la investigación cualitativa, tienen el propósito de obtener información de los participantes, a través de las percepciones, creencias, opiniones, significados y actitudes (Vargas, 2012). Y una de las técnicas que dan cuenta de los sentimientos, experiencias, creencias y registros objetivos como subjetivos de la vida colectiva es la entrevista. Definida como "la conversación mantenida entre investigador/investigados para comprender, a través de las propias palabras de los sujetos entrevistados, las perspectivas, situaciones, problemas, soluciones, experiencias que ellos tienen respecto a sus vidas" (Munarriz, 1992, p.112).

Algunas de las características importantes de la entrevista es que las preguntas deben ser abiertas, sin categorías preestablecidas, de tal forma que los participantes puedan expresar sus experiencias " (Vargas, 2012, pp.122-124). Entre los tipos más comunes de entrevistas se pueden encontrar, la entrevista a profundidad, estructurada, no estructurada, semi-estructurada, entre otras más. Taylor y Bogdan (1984) entienden la entrevista en profundidad como:

Reiterados encuentros cara a cara entre el entrevistador y los informantes, dirigidos hacia la comprensión de las perspectivas que tienen los informantes respecto de sus vidas, experiencias o situaciones, tal como las expresan con sus propias palabras (...) siguiendo un modelo de una conversación entre iguales (...) [en este caso] el investigador es el instrumento de la investigación y no lo es un protocolo o formulario de entrevista. El rol implica no sólo obtener respuestas, sino también aprender qué preguntas hacer y cómo hacerlas. (p.101)

En cuanto a los otros tipos de entrevistas:

La entrevista estructurada consiste en que todas las preguntas son respondidas por la misma serie de preguntas preestablecidas, por tanto, las preguntas se elaboran con anticipación y se plantean a las personas participantes con cierta rigidez o sistematización. La *entrevista no*

estructurada, el esquema de preguntas y la secuencia no está prefijada, las preguntas pueden ser de carácter abierto y el entrevistado tiene que construir la respuesta, por lo que son más flexibles y permiten mayor adaptación a las necesidades de la investigación (Vargas, 2012, pp.125-126). Por su parte, la *entrevista semi-estructurada* son más flexibles que las estructuradas, debido a que parten de preguntas planeadas, que pueden ajustarse a los entrevistados. Su ventaja es la posibilidad de adaptarse a los sujetos con enormes posibilidades para motivar al interlocutor, aclarar términos, identificar ambigüedades y reducir formalismos. (Díaz, Torruco, Martínez & Varela, 2013, p.163)

Sin embargo, para este estudio retomaremos la entrevista a profundidad y semi-estructurada. En profundidad con el fin de conocer más a fondo las experiencias de las mujeres embarazadas, así como las situaciones de violencia y/o discriminación, esto, mediante sus propias palabras y expresiones, permitiendo conocer las perspectivas y significados que adscriben las informantes de su propia vida. En relación a ello, la entrevista semi-estructurada permitió una mayor flexibilidad del guion para poder profundizar sobre las experiencias específicas de cada mujer embarazada, puesto que cada una de ellas tienen diferentes situaciones, significados de su propia realidad social, distinto empleo, etc. Asimismo, las preguntas abiertas pero basadas en un guion compuesto por ejes temáticos facilitó un orden de las preguntas, pero también una mayor flexibilidad para evadir o profundizar de acuerdo al interés de la investigación, por lo fue necesario prestar atención a cada una de sus palabras, sus puntos de vista y sentimientos.

Por lo tanto, en este caso el objetivo de entrevistar es registrar las experiencias de violencia y/o discriminación de las informantes en situación de embarazo en espacios laborales, para lo cual utilizaremos como referente el violentómetro en relaciones de pareja realizado en 2009 por el Instituto Politécnico Nacional y el violentómetro laboral creado por la Unidad Politécnica de Gestión con Perspectiva de Género (UPGPG, 2010). Esto con la finalidad de tomar en cuenta criterios que puedan determinar diferentes niveles de violencia o discriminación, de acuerdo a su gravedad y su clasificación.

Estos sistemas de medición de la violencia, corresponden a la perspectiva objetiva que "mediante escalas de medición y conteo puede determinar el nivel de gravedad de la violencia" pero también se utilizará la perspectiva subjetiva "que se apoya en la definición de lo que las propias mujeres hacen de su propia experiencia de violencia" (Castro, 2004, p. 86).

3.2.1 Selección de las informantes

Las sujetos de estudio son mujeres embarazadas, mismas que para fines de esta investigación deben cumplir con tres características fundamentales: estar en una situación física de embarazo al momento de la entrevista, laborar en un trabajo formal y experimentar algún caso de violencia y/o discriminación en sus espacios laborales durante el embarazo.

No obstante, con estas particularidades definidas al inicio de la investigación, se realizaron algunas excepciones, sobre todo en la primera característica, ya que algunas mujeres fueron entrevistadas después de su embarazo, esto siempre y cuando hubieran pasado por un caso de violencia y/o discriminación durante o después de este.

Ahora bien ¿dónde poder encontrar a mujeres embarazadas y trabajadoras del sector formal? Para conveniencia y factibilidad de la investigación, se optó por acudir a lugares donde las mujeres embarazadas se encontrasen más fácilmente: las clínicas o espacios de salud. Por lo tanto, las entrevistas se realizaron en la clínica No. 1 de Pachuca de Soto, Hidalgo del IMSS.

Al inicio de la investigación se pretendió entrevistar a las mujeres en más hospitales de la ciudad de Pachuca, sin embargo, durante la prueba piloto, donde se realizaron 6 entrevistas en el Hospital General y en el Hospital Obstétrico, dio como resultado que del total de las mujeres entrevistadas ninguna trabajaba en el sector formal, de hecho sólo una tenía un negocio familiar (empleo informal) y las demás eran denominadas por ellas mismas, como "amas de casa" —y que para esta investigación decidí llamar "trabajadoras de su propio hogar", para evitar el

término despectivo — lo cual cambiaba toda la dinámica del guion de entrevista y de la investigación en general.

Por lo que se decidió que las entrevistas fueran realizadas en el IMSS, ya que la mayoría de las mujeres entrevistadas fueron derechohabientes de la clínica debido a su trabajo (empleo formal). Aun así, algunas de las mujeres tenían acceso a la seguridad social por parte de su pareja o algún otro familiar. Se entrevistaron a las mujeres que acudían a sus consultas de ginecoobstetricia, en el turno matutino y vespertino, la dinámica consistía en que, mientras esperaban sus consultas de revisión, pudieran ser abordadas para la entrevista.

Sin embargo, un inconveniente que surgió durante el proceso, fue la interrupción e inconclusión de las entrevistas, sobre todo cuando era el turno de consulta de las mujeres, y al salir de esta no disponían de más tiempo para terminar, no obstante, se ha decidido usar esta información dependiendo de la utilidad de las respuestas.

Por otro lado, es importante resaltar, que, debido a las características cualitativas de la investigación, no se necesita de un análisis matemático que establezca un número exacto de entrevistas a realizar, pues el número de entrevistadas se determina durante el estudio, específicamente en el momento de lograr una saturación teórica. Strauss y Corbin (1998) definen dicha saturación como el momento en el que el investigador detiene la recolección de datos, porque considera que su teoría ya está construida —o en este caso— porque los datos adicionales en vez de aportar al desarrollo de la investigación o a una mayor comprensión del fenómeno a estudiar, sólo se incrementan el volumen de estos, sin brindar más aportaciones.

3.2.2 Guion de entrevista

Para poder elaborar el guion de entrevista, se realizó una matriz que diera cuenta de la justificación de la importancia de las variables, o bien, ejes temáticos, de acuerdo a los argumentos de los (as) autores (as) de las investigaciones del estado

de la cuestión y algunas otras por justificación propia a lo largo de la aplicación de las entrevistas. Fue de esta manera como se construyeron los cuatro ejes temáticos que constituirían el guion de entrevista:

1. La situación de las mujeres: edad, escolaridad, ocupación, lugar de residencia, estado civil, número de hijos (as), ingreso económico del hogar, principal sostén económico del hogar, mes o semana de embarazo, etc.
2. Concepción y significados del embarazo y la maternidad: interacciones con los otros, significados que atribuyan a su embarazo y maternidad, mandatos de género, femineidad, cuerpo, salud, etc.
3. Ambiente laboral y condiciones laborales: tipo de trabajo, horarios, sueldos, prestaciones, seguridad social, relaciones sociales dentro de su espacio laboral, relación con su jefe (a) y/o compañeros (as), redes de apoyo dentro del trabajo, etc.
4. Experiencias de violencia y/o discriminación: antecedentes de violencia, tipos de violencia "física, sexual, económica, simbólica, obstétrica", modalidades de violencia "familiar, laboral, institucional", discriminación por embarazo, despidos injustificados, no contratación, exclusión, etc.

El siguiente cuadro muestra la matriz de los ejes de análisis que justifican los sub-ejes a preguntar durante la entrevista a partir de los argumentos y supuestos de las investigaciones del estado de la cuestión y de algunas otras presentadas durante los siguientes capítulos. En este caso sólo se mostrará el cuadro del primer eje de análisis, únicamente para exponer la manera en que se trabajó. Cabe mencionar que los ejemplos mostrados son considerados los más representativos:

Cuadro 2. Matriz del eje de análisis "La situación de las mujeres"

Justificación del eje	Sub-eje	Justificación
Los aspectos sociodemográficos:	Nivel económico Escolaridad Edad	"El nivel socioeconómico, la escolaridad y el grupo de edad (en todos los casos mientras más bajo, más riesgo de violencia en el embarazo)" (Castro, 2004, p.68).

<p>escolaridad, lugar de residencia, edad, presencia de niños y niñas en el hogar) tienen una gran importancia como factores explicativos de las relaciones de género (García y de Oliveira, 2007, p. 66-69).</p>	<p>Tipo de empleo, actividades que desempeña, servicios o prestaciones.</p>	<p>En sociedades con heterogeneidad productiva, como la mexicana, es necesario considerar el tipo de trabajo que las mujeres desempeñan, la condición de actividad y cómo fue su experiencia en la inserción laboral (García & de Oliveira, 2004).</p>
	<p>Nivel de escolaridad</p>	<p>Algunas mujeres que cuentan con mayores niveles de escolaridad han logrado un mayor grado de autonomía en comparación con aquellas que cuentan con menor escolaridad (García & de Oliveira, 1994).</p>
	<p>Número de hijos</p>	<p>Según García y De Oliveira (2007) la presencia de niños pequeños en el hogar representa "un factor que restringe la libertad de movimiento de las esposas, aunque cuando los (as) hijos (as) son mayores de 6 años, las mujeres pueden ausentarse de la casa para realizar diferentes actividades" (p. 72).</p>
	<p>Estado civil, edad de la primera unión, tiempo de unión.</p>	<p>"El estado civil, las mujeres no casadas tienen más riesgo de sufrir violencia" (Castro, 2004, p.68).</p> <p>Las mujeres embarazadas más jóvenes presentan más riesgo de padecer violencia. (Sánchez, Galván, Reyes, Reyes, & Reyes, 2013, p. 10)</p> <p>"La edad de la primera unión adquiere un interés especial porque casarse a edades precoces puede traer consecuencias negativas sobre las posibilidades de estudio y trabajo" (García & de Oliveira, 2007, p. 70).</p>

Fuente: Elaboración propia

3.3 Codificación

Para la teoría fundamentada, la codificación "es un proceso analítico por medio del cual se fragmentan, conceptualizan e integran los datos para formar una teoría —o en este caso únicamente para comprender un proceso social—" (Strauss & Corbin, 1998, p. 11). Existen dos tipos de codificación: *abierta* y *axial*:

La *codificación abierta* es "el proceso analítico por medio del cual se identifican los conceptos y se descubren en los datos sus propiedades y dimensiones" (p. 111). La *codificación axial* "es el proceso de relacionar las categorías a sus subcategorías, denominado «axial» porque la codificación ocurre alrededor del eje de una categoría, y enlaza las categorías en cuanto a sus propiedades y dimensiones" (p. 134)

En esta investigación, se ocupará la codificación axial, porque se está partiendo de supuestos teóricos y legales que orientan los datos con las categorías preconcebidas. La socióloga Gaytán (2007) siguiendo los supuestos y las formas de codificación propuesta por Strauss y Corbin, dice que:

El proceso de codificación (de su investigación, que sirvió como referente para esta), consistió en separar, clasificar, agrupar, definir y relacionar los materiales obtenidos en categorías, dimensiones, propiedades y relaciones, con el objeto de poder elaborar las conceptualizaciones necesarias –siempre muy fundamentadas en los datos– para construir explicaciones acerca del fenómeno que se trata de comprender. (p. 9)

De manera similar, y una vez establecidos y recuperados los testimonios respecto a los ejes de análisis con sus respectivos sub-ejes, se continuó con la transcripción manualmente de las entrevistas, y posteriormente un ordenamiento de estas, mediante cada categoría. En cuanto al ordenamiento conceptual se refiere a "la organización (y a veces clasificación), de los datos, de acuerdo con un conjunto selectivo y especificado de propiedades y sus dimensiones" (Strauss & Corbin, 1998, p. 25). Por lo que, después de ordenar los testimonios de acuerdo a las categorías, se llevó a cabo el análisis e interpretación. De manera práctica se realizaron cuadros (Véase el cuadro 3) que integraran los ejes temáticos, las categorías, los testimonios, así como el análisis y la interpretación.

En el apartado del testimonio, se transcribe las experiencias de manera textual, en su mayoría se expone con las palabras y significados que adscriben las mujeres y sólo en algunos de los casos se omiten algunas partes que no son considerados prioritarias para la investigación.

Patricia Gaytán (2007) dice que es importante referirse a los dichos, proverbios populares, y palabras tal cual expresadas por los (as) informantes, ya

que refieren temas de conversación, vocabulario, actividades recurrentes, significados y sentimientos (p. 10), sin embargo, es necesario el análisis fuera del sentido común, para poder conjugar con conceptos provenientes de la teoría sociológica como [género, socialización, trabajo, opresión, dominación] y algunos más que, de manera particular en esta investigación deberían ser también categorías sociológicas como [cuerpo, maternidad, embarazo].

3.3.1 Análisis e interpretación

Esta es una de las partes fundamentales de la investigación, la cual consistió en una articulación entre las teorías, conceptos y categorías basada en lo antes escrito y fundamentado. Fue así como se llevó a cabo el análisis de las entrevistas conjuntamente a la interpretación. El análisis consistió en relacionar los datos con los presupuestos teóricos sociológicos, de género y legales que se expusieron a lo largo de la investigación.

Mientras que la interpretación no implica "una cuantificación de los datos cualitativos, sino es un proceso no matemático de interpretación, realizado con el propósito de descubrir conceptos y relaciones en los datos brutos y luego organizarlos en un esquema explicativo teórico" (Strauss & Corbin, 1998).

Para mostrar la manera sistemática en que se trabajaron todos los testimonios, con sus respectivos análisis e interpretaciones, se muestra a continuación un ejemplo sobre la categoría de *cuerpo*, correspondiente al tercer eje de análisis: concepción y significados del embarazo y la maternidad. Cabe mencionar que por cada eje de análisis se realizó una matriz de análisis e interpretación, lo cual también ayudó a la obtención de la saturación teórica:

Cuadro 3. Matriz de análisis e interpretación de los testimonios más representativos del eje de análisis "Concepción y significados del embarazo y la maternidad"

Sub-eje de análisis	Concepto	Testimonio	Análisis e interpretación
CUERPO	Feminidad	Pues mi físico era diferente, y ahora ver así un poco de pancita, más cadera y así (señala los cambios en su cuerpo), pues sí me llega a asustar un poquito, pero sé que voy a volver a lo que era antes.	El cuerpo es el principal eje de la feminidad, por lo que los cambios corporales durante el embarazo, constituyen una ruptura del cuerpo femenino en relación al placer sexual de los otros. Pero, además, no es todo el cuerpo, sino las partes consideradas más representativas del cuerpo femenino, como la cadera.
	Salud	Se me notaba en el semblante, sufrí un poco de ascos y mi semblante cambió, bajé un poco de peso y pues yo sabía que le tenía que decir [al jefe] que estaba embarazada, pero pues fue hasta ese tiempo que decidí. [A las 12 semanas de embarazo]	Aunque el embarazo, sea una construcción histórica, social y cultural, no se debe dejar de lado que igual es un proceso biológico y fisiológico que incluye cambios en la salud de las gestantes. En el discurso, podemos encontrar palabras que asocian el embarazo como un sufrimiento, en este caso, textualmente refiere que sufrió se está evocando que es una característica negativa, que sus cambios conllevan sufrimiento.
	Violencia obstétrica	Yo pedía un calmante y me decían "No hay, aguántese" (...) nació mi bebé y me dejaron ahí con la herida abierta (...) un practicante es el que me está atendiendo y sin anestesia ni nada (llora).	Las mujeres de acuerdo a sus experiencias, consideran el parto como un acto doloroso, pues al recordar el hecho muestran sentimientos como el llanto.

Fuente: Elaboración propia

3.4 Sobre el trabajo de campo

En la mayoría de los casos, no se manifiesta la manera de trabajar, los retos, aprendizajes académicos, profesionales e incluso personales que conlleva la investigación, por temor a quitar valor científico a esta.

Sin embargo, Strauss y Corbin (1998) mencionan que es importante tomar en cuenta la interacción que tiene lugar entre los datos y el investigador en el proceso. Dicen que la investigación, a veces, no es del todo objetiva como muchos investigadores quisieran que nosotros creyéramos, la interacción significa que el investigador está reaccionando de manera activa con los datos y trabajando con ellos, y es preferible traer la experiencia disciplinaria e investigativa de manera consciente al análisis. Además, la experiencia y el conocimiento son lo que sensibiliza al investigador (a) hacia los problemas y asuntos significativos en los datos y le permiten ver las explicaciones.

Como socióloga, a la hora de investigar se trató de evitar el uso del sentido común, de los prejuicios y sobre todo de las prenociones, en términos de Durkheim (2006), pero aún con la debida neutralidad, y la distancia entre investigadora-sujetos de estudio, en ocasiones, como dice Marcela Lagarde, además de entender, comprender y mirar el mundo, se puede llegar a sentir empatía con las mujeres que se investiga, pues al final se encuentran hechos que las constituyen a todas, "se encuentra en ellas y las encuentra en sí misma" (Lagarde, 2015, p. 73).

Lo cual además de brindarme un enriquecimiento académico-profesional, me permitió cuestionar mi propia construcción como mujer, mi concepción de la maternidad, el significado de mi cuerpo, e indirectamente un mayor reconocimiento para con ellas.

Asimismo, me gustaría mencionar la manera en que estas mujeres me compartieron sus experiencias íntimas, e incluso, muchas veces pareciera ser que estaban a la espera de ser escuchadas, pues cuando terminábamos la entrevista continuamos conversando un largo tiempo. Esto fue lo que se logró conjuntamente,

como un proceso de reflexión, reforzada del interés del análisis a partir de la *experiencia social*.

El periodo del trabajo de campo, se llevó a cabo de la siguiente manera: durante los meses noviembre y diciembre del 2017 se realizó la prueba piloto (6 entrevistas) en el Hospital General y en el Hospital Obstétrico de Pachuca, Hidalgo. Pero las entrevistas que fueron retomadas para el análisis de esta investigación fueron realizadas en el período enero-mayo 2018. Se levantaron 15 entrevistas, 13 a mujeres embarazadas y 2 a mujeres que no se encontraban en dicha situación física en el momento de la entrevista, pero que durante su embarazo tuvieron algún caso de violencia y/o discriminación.

La entrevista llevada a cabo a la Procuradora de la Defensa del Trabajador, la licenciada Laura Elizabeth Chicolla Hidalgo, se realizó en la Secretaría de Trabajo y Previsión Social en la ciudad de Pachuca, con el fin de conocer los procesos legales tales como asesorías y demandas que se realizan al ser vulnerados los derechos laborales de las trabajadoras durante el embarazo, así como la exposición de algunos casos que se presentaron en los meses de enero a mayo del 2018.

Al término de cada entrevista, se realizó la transcripción manualmente, así como la codificación por medio de los ejes y sub-ejes de análisis, y al final el análisis y la interpretación de cada una de ellas.

Después de mostrar detalladamente la manera en que se construyó y efectuó esta investigación, queda mostrar el análisis y los resultados de esta misma, lo cual se divide en los cuatro ejes de análisis correspondientes al guion de la entrevista.

CAPÍTULO IV

EXPERIENCIAS DE VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN

En mi primer embarazo mi experiencia fue mala (...) me despidieron porque estaba embarazada

Gisela Robledo.

4.1 Contexto

4.1.1 Condiciones y situaciones de las mujeres embarazadas-trabajadoras

A lo largo de la investigación, se ha hecho hincapié en la diferencia entre las condiciones y situaciones de las mujeres, pero ¿a qué se refiere cada una?

La condición es una creación histórica que tiene que ver con el conjunto de circunstancias, cualidades y características que definen a la mujer como ser genérico, ser social y cultural:

Las condiciones están conformadas por un conjunto de relaciones de producción, de reproducción, y por todas las demás relaciones vitales en que están inmersas las mujeres independientemente de su voluntad y de su conciencia, y por las formas en que participan en ellas; por las instituciones políticas y jurídicas que se contienen y las normas; y por las concepciones del mundo que las definen. (Lagarde, 2015, p. 87)

En cuanto a las situaciones, se refiere a las características que tienen las mujeres, a partir de su condición (histórica-genérica) pero en determinado momento histórico, por ejemplo:

La formación social en que nace, vive y muere cada una, la clase, el grupo de clase, el tipo de trabajo o de actividad vital, su definición en relación con la maternidad, la conyugalidad, la filialidad, su adscripción familiar, así como los niveles de vida y el acceso a los bienes materiales y simbólicos, la etnia, la lengua, la religión, las definiciones políticas, el grupo de edad, las relaciones con las otras mujeres, con los hombres, y con el poder; las preferencias eróticas, hasta las costumbres, las tradiciones propias, los conocimientos y la sabiduría, las capacidades de aprendizaje, creadoras y de cambio y la capacidad de sobrevivir, la subjetividad personal, la autoidentidad, y la particular concepción del mundo y de la vida. (Lagarde, 2015, p. 88)

En este capítulo se analizan e interpretan las experiencias de violencia y/o discriminación, a partir de las situaciones sociales de las mujeres, sobre todo de su

embarazo, su maternidad, empleo, sus relaciones laborales y su vida cotidiana, pero siempre teniendo presente su condición histórica y estructural de género, ahí la importancia de comprender una vinculación entre sí.

El hecho de utilizar estas dos categorías, se complementa con la dualidad de la estructura que se ha hablado anteriormente, ya que la *condición* está más relacionado a la estructura, en tanto limita y constriñe, en este caso a las mujeres por su condición de género, mientras que las *situaciones* pueden variar dependiendo el contexto, el momento histórico, el orden cultural, e incluso la capacidad de agencia de cada mujer.

Ahora bien, para poder dar un panorama breve acerca de las situaciones de las mujeres entrevistadas, se realiza una pequeña exposición de sus datos en la siguiente matriz, quienes tienen diferentes características, edades, tipos de empleos, nivel de escolaridad, trabajos diversos, pero que, en algún momento se relacionaran sus experiencias de violencia y/o discriminación durante el embarazo.

4.1.2 Características de las mujeres

El siguiente cuadro muestra las características relevantes de las 16 mujeres entrevistadas, cabe aclarar que algunos de los nombres de las informantes fueron cambiados, ya que ellas prefirieron de esta manera proteger su identidad y respetar su privacidad, y en algunas otras ocasiones decidieron dar su nombre sin apellidos.

Cuadro 4. Matriz sobre las características de las informantes

Nombre	Edad	Tiempo de embarazo	Hijos (as)	Estado civil	Nivel de escolaridad	Ocupación actual	Lugar de origen/ lugar de residencia
Alma V.	36	No embarazada	1	Soltera (con pareja)	Licenciatura en psicología	Empleada de gobierno	Ixmiquilpan/ Pachuca
Jessica Olvera	24	5 meses	2	Unión libre	Secundaria	Ayudante general	Pachuca/ Pachuca

Jazmín	31	34 semanas	2	Casada	Licenciatura en Administración de empresas	Administradora	Pachuca/ Pachuca
Alejandra	40	32.6 semanas	2	Casada	Licenciatura en administración	Gerente de restaurant	Ciudad de México/ Pachuca
Aylin	31	10 semanas	1	Casada	Licenciatura en contabilidad	Contadora	Tulancingo/ Pachuca
Sydney Mendoza	28	6 meses	1	Unión libre	Preparatoria	Empleada doméstica de una empresa	Zempoala/ Pachuca
Flor	20	5 meses	0	Unión libre	Secundaria	Empleada del Estadio	Mineral del Chico/ Pachuca
Jennifer Cantor	24	36 semanas	0	Soltera (con pareja)	Preparatoria	Encargada de producción	Zapotlán de Juárez Pachuca
Pamela	25	38 semanas	0	Casada	Licenciatura en mercadotecnia.	Agencia	Pachuca/ Pachuca
Diana López	27	37 semanas	1	Soltera (con pareja)	Bachillerato	Teleoperadora	Sahagún/ Pachuca
Yadira Sánchez	31	29 semanas	1	Unión libre	Licenciatura en arquitectura	Arquitecta (jefa)	Pachuca/ Pachuca
Teresa García	32	33 semanas	0	Soltera (sin pareja)	Carrera técnica en productividad industrial	Empleada de mostrador	Pachuca/ Pachuca
Gisela Robledo	31	No embarazada	2	Casada	Licenciatura en mercadotecnia	Servidora pública	Jalisco/ Pachuca
Eneida Márquez	27	28 semanas	0	Casada	Bachillerato	Supervisor de turno	Pachuca/ Pachuca
Yazmin Olgún	30	32 semanas	2	Unión libre	Bachillerato	Monitoreo de IZZI	Pachuca/ Pachuca
Laura E. Chincolla Hidalgo	Procuradora de la Defensa del Trabajador						

Fuente: Elaboración propia.

Esta matriz se realizó con la intención no sólo de mostrar las características de las mujeres, sino también para tratar de percibir algún tipo de correlación con sus casos de violencia y/o discriminación. Por ejemplo:

El nivel educativo se considera uno de los factores personales en la determinación de desigualdades laborales, de violencia y discriminación (Castro, 2004; Lázaro et al., 2004; García & de Oliveira, 1994). Por lo que, se pensaría que entre mayor nivel educativo menor riesgo de ser violentada y/o discriminada, no obstante, esta investigación dio cuenta que incluso las mujeres con un alto nivel de escolaridad son vulnerables a una violación de sus derechos, como el caso de Alejandra quien aún con nivel de licenciatura y en un puesto de gerente fue despedida de manera injustificada.

La edad también representa un factor de riesgo para que se ejerzan diferentes tipos de violencia (Sánchez, et. al., 2013), en este caso se pudo percatar que efectivamente, la edad fue un elemento importante en los dos casos en los que se ejercieron violencia obstétrica, siendo Flor y Jennifer las mujeres entrevistadas más jóvenes, no obstante, Alejandra de 40 años también fue discriminada en su espacio laboral, por lo tanto, no hubo regularidades significativas en cuanto a la edad.

En cuanto a su estado civil, siguiendo el supuesto que "las mujeres no casadas tienen más riesgo de sufrir violencia" (Castro, 2004, p.68), sólo una mujer dijo ser madre soltera, pero expresó:

no me afecta en lo más mínimo el que sea madre soltera, hoy en día muchas mujeres estamos en la misma situación. En el aspecto económico pues sí un poco, pero mientras tenga salud y trabajo pues puedo mantener y llevar adelante a mi bebé y el apoyo incondicional de mi familia (Teresa García, 32 años, empleada de mostrador). Por lo que, no se percató que el estado civil fuera un factor de riesgo, pero tampoco de protección.

Por otro lado, García y De Oliveira (2004) explican que, en sociedades con heterogeneidad productiva, como la mexicana, es necesario considerar el tipo de trabajo que las mujeres desempeñan, la condición de actividad y cómo fue su

experiencia en la inserción laboral, por lo que estos aspectos fueron cuestionados a profundidad y pese a encontrar diversos tipos de empleos, se perciben ciertas condiciones estructurales de trasfondo como la doble jornada, la brecha de género y el techo de cristal.

En cuanto a la presencia de hijos (as) pequeños (as), García y De Oliveira (2007) explican que es “un factor que restringe la libertad de movimiento de las esposas, aunque cuando los (as) hijos (as) son mayores de 6 años, las mujeres pueden ausentarse de la casa para realizar diferentes actividades” (p. 72). Lo cual, fue totalmente evidente en sus discursos, ya que, en algunas ocasiones, las mujeres mostraron interés por dejar de laborar después del parto para dedicarse al cuidado de sus hijos (as) y del hogar.

Por último, a lo largo del discurso de las entrevistadas, pude encontrar una gran relación con el concepto de Lagarde (2015) sobre las *mujeres sincréticas*. Este concepto refiere a mujeres quienes son al mismo tiempo tradicionales pero modernas, públicas y privadas, ciudadanas y ser-sin-derechos, sabias y analfabetas, visibles e invisibles. Mujeres que son —o consideran ser— emancipadas, pero al mismo tiempo dependientes. Pues en relación a ello, se pudo percibir que, las maternidades también establecen contradicciones para las mujeres, que representan luchas internas, lo cual está directamente vinculado al sincretismo, es decir, a esa manera de conjuntar las ideas tradicionales —en este caso sobre la maternidad— pero al mismo tiempo una ruptura con una nueva creación de estos roles. Y, por tanto, estas mujeres embarazadas aún con sus nuevos contextos marcados, por ejemplo, con el deseo de una participación laboral, siguen tratando de cumplir con los mandatos tradicionales de género.

Después de estos comentarios, merece la pena puntualizar sobre las mujeres de quienes se habló en la investigación, pues considero que pese a los casos de violencia y/o discriminación que vivieron, se habló de mujeres quienes a primera impresión parecen pertenecer a un estrato social no tan desfavorable, quienes tuvieron acceso a la educación —en muchos de los casos educación superior— y quienes contaban con un trabajo formal, y, por tanto, en su mayoría tenían derecho

a seguridad social. Lo cual tampoco, considero sea una vida privilegiada, pero al menos sí, con situaciones más favorables que muchas otras mujeres.

4.2 Concepción y significados del embarazo y la maternidad

La maternidad suele ser considerada una parte importante de la identidad de las mujeres (Lagarde, 2015), pues es comprendida culturalmente como la realización de su ser social. Para este apartado se tomó en cuenta, que cada mujer vive su embarazo y maternidad de acuerdo a distintos factores sociales (Marcús, 2006) sin embargo, también es comprendida en función de ciertos mandatos culturales establecidos a partir del género como orden simbólico, por tanto, las experiencias individuales de las mujeres sobre su maternidad, no representan significados tan diferentes o radicales fuera de las experiencias colectivas. Lo que lleva a analizar los significados que las mujeres atribuyen desde su experiencia individual sobre su embarazo y/o maternidad aunado a la manera en que son percibidas por los otros.

4.2.1 Mandatos simbólicos del embarazo y la maternidad

La gran mayoría de las mujeres entrevistadas, respondieron de acuerdo a los estereotipos y la concepción sobre la maternidad como parte fundamental de su vida como mujer (Beauvoir, 1949; Badinter, 1981; Fernández, 2014, Oakley, 1972; Lagarde, 2015; Lamas, 2000; Palomar, 2004) pero cada una de ellas, de acuerdo a sus propias vivencias.

Por tanto, al preguntar sobre el significado y sus vivencias en el cumplimiento del rol como madres, estas fueron algunas de las respuestas:

(Suspira) realmente es muy bonito, considero que es algo muy difícil, aunque a veces creo que se ve muy fácil, pensamos que un bebé sólo es tierno, lo cargamos, lo besamos y ya, pero no, es una gran responsabilidad, tanto inculcarle valores, cosas morales en la actualidad, como una religión (...) es difícil también educarlo, de qué forma ponerte de acuerdo tanto con tu pareja como con tu familia, tener esa seguridad de saber qué es lo que tú quieres con ese gran ser, qué quieres que llegue a ser como persona y el potencial que puede llegar a tener para enfrentar

la vida por él mismo. Considero que es más difícil la vida, pero no valdría la pena mi vida sin esa personita. (Jazmín, 31 años, administradora)

En este caso, se puede confirmar que se considera la maternidad como parte de su identidad de las mujeres, incluso poniéndola por sobre ellas. Pero, además, el papel que desempeñan al ser madres, implica un proceso de humanización, pues no sólo son dadoras de amor y cariño —como también ha referido esta madre—, sino “las mujeres reproducen mediante la enseñanza a sus hijos (as) la cultura, les enseñan cómo sentir, pensar y qué necesitar” (Lagarde, 2015, pp. 290-291). Esto se puede observar, porque ellas manifiestan su preocupación por la manera en que educan a sus hijos (as) para un futuro:

Todo cambia, cambia la situación de prioridades, la gran responsabilidad que tengo como persona y como mamá, de proporcionarle durante el tiempo de mi vida, las herramientas para que ella aprenda por sí sola. Desde habilidades de ser responsable con sus cosas propias hasta habilidades de ser autosuficiente (...) no nada más de leer y escribir, sino de aprender a vivir sola, ese es mi reto personal con ella. (Alma V., 36 años, empleada de gobierno)

Y es que, como refiere Lagarde (2015), la maternidad es considerada como una institución importante en la sociedad, que “dura toda la vida de las mujeres e implica una serie de cuidados permanentes para los otros” (p. 286). Debido a que la construcción de la subjetividad femenina está basada a partir de una dependencia y constante relación con los otros, lo cual instituye una especialización de las mujeres como cuidadoras, que a su vez se convierte socialmente en un atributo femenino, “de ahí que las mujeres seamos capaces de hacer todo para lograr el vínculo con los otros (...) nuestra conformación cultural es exitosa si además nos sentimos realizadas al ser de esa manera” (Lagarde, 2015, p. 16).

En el siguiente testimonio, se percibe no sólo la asociación entre ser madre y el deber ser de cuidadora de los otros, sino el sentimiento de satisfacción que provoca dicha relación:

Es una gran responsabilidad la que tenemos como madres en cuanto a la educación de nuestros hijos, brindarles todo nuestro amor, apoyo,

atenciones, dedicación y muchas cosas que pues, una como madre terminamos satisfechas de ver todos nuestros logros en ellos y nuestros esfuerzos también. (Aylin, 31 años, contadora)

Cuando Lagarde (2015) habla sobre los cautiverios, afirma que todas las mujeres se encuentran en esta condición, debido a su posición como sujetas en contextos patriarcales y aunque algunas mujeres viven cautivas, lo hacen siendo felices. Lo anterior, debido a que la felicidad femenina se construye sobre la base de la realización personal del cautiverio, que, como expresión de la feminidad, se le asigna a cada una, como es el caso de la maternidad: "Para mí ser madre es una felicidad, es emoción" (Jessica Olvera, 24 años, Ayudante general). O en el caso de Sydney:

Es una etapa indescriptible, no sé, pero es algo maravilloso algo muy bonito, algo de lo cual lo volvería a vivir las veces que Dios me lo permita. [El embarazo] considero que debe ser una etapa que se disfrute, desde el instante en que uno sabe que está esperando un bebé, pues que sea un motivo de felicidad y no de tristeza. (Sydney Mendoza, 28 años, empleada doméstica)

Por otro lado, la maternidad sigue siendo pensada por las mujeres en relación a la naturaleza, esta asociación se debe directamente a los mandatos simbólicos del género basados en las diferencias sexuales, en la relación entre cuerpo y reproducción biológica (Basaglia, 1983; De Barbieri, 1993; Ortner, 1979) y al amor comprendido como un instinto (Badinter, 1981), de modo que, se reproducen representaciones en el imaginario social, sobre que la naturaleza establece un momento determinado para que la mujer cumpla con el rol de madre: Incluso lo dicen textualmente, como es el caso de Alma:

Pienso que la naturaleza es sabia y cuando te dice "es ahora, es ahora" y viene esto porque anteriormente estaba con mi gineco, y me había dicho "para ser mamá, al menos que te sometas a un tratamiento de fertilidad", porque yo ya tenía desde 2010 que no usaba ningún anticonceptivo y pues no, nunca, ni infecciones de trasmisión sexual, ni mucho menos un embarazo. Entonces sí tiene que ver esta cuestión emocional y mental para que tu cuerpo diga, sí ahora sí y si con él. La selección natural es muy sabia, no pudo haber sido cualquier fulano ni en cualquier otro momento de mi vida. (Alma V., 36 años, empleada de gobierno)

Sin embargo, no se es una cuestión meramente biológica o una relación con la naturaleza, sino un conjunto de prácticas y simbolismos que la sociedad construye a partir de las diferencias sexuales y específicamente sobre la reproducción biológica que establece mandatos de género relacionados a la maternidad (Palomar, 2004).

Cabe mencionar que también Jessica, Alejandra, Flor, Jennifer, Pamela, Yadira y Teresa mostraron argumentos muy parecidos respecto a su experiencia individual sobre la maternidad, con lo cual se puede concluir que las percepciones de la gran mayoría de las mujeres entrevistadas aluden a las construcciones socioculturales del género, relacionadas a las expectativas que deben cumplir y las formas en que lo efectúan.

Lo que nos lleva a comprender que, a partir de las respuestas individuales, se puede identificar su articulación con lo colectivo, ya sea la manera en que estas percepciones intervienen en su vida y que más tarde veremos la manera en que influyen en sus relaciones y desempeño laboral.

4.2.2 ¿Deseo, decisión o exigencia social?

Autores (as) como Beck, Giddens y Friedan consideran que la maternidad sigue siendo una cuestión sin resolver en las ciencias sociales (Fernández, 2014), y aunque esta investigación no busca encontrar un nuevo fenómeno o una explicación profunda acerca de ello, sí pretende analizar de manera crítica las maternidades, pues como dice Imaz (2007) "hacerlo implica reflexionar sobre el peso que esta tiene en la identidad de las mujeres, ya sea por ejercerla o por decidir no hacerlo, —y en el caso de esta investigación— para no desearla, pero ejercerla" (citado en Fernández, 2014, p. 22). Por lo que una de las preguntas centrales de este apartado y de la entrevista en general, gira en torno al ejercicio del rol materno, por tanto, se cuestionaba si las mujeres entrevistadas querían o no ser madres, desde cuándo y si su embarazo y maternidad habían sido planeadas.

Estas preguntas tenían como finalidad conocer si la maternidad constituye un deseo para las mujeres, si implica una decisión reflexionada con anticipación, o si se debe en su mayoría, a un trasfondo del deber ser a partir de las construcciones y mandatos de género. Puesto que "es en la maternidad donde más se evidencia la ideología de género" (Del Valle, 2012, citado en Fernández, 2014, p. 35).

Con este cuestionamiento, se pudo percatar, que, en la mayoría de los casos, las mujeres respondían de manera rápida un "sí", sin mayor argumento, incluso con un tono molesto e indignante, como si se tratara de una obviedad. Esto, porque muchas veces el ejercicio de los roles que las mujeres asumen no siempre implica un cuestionamiento de los mismos (Fernández, 2014).

No obstante, a la respuesta predominante, algunas otras mujeres, aun refiriendo que no deseaban ser madres, al final en su discurso se podía percibir una aceptación, como el caso de Diana, Teresa y Alma:

No, la verdad no quería tener hijos desde que era chiquita, pero ni modo me tocó. Cuando estaba embarazada me costaba trabajo asimilarlo, con mi primer niño no me la creía, hasta que nació es cuando ya entras en la cuenta que ya no hay marcha atrás. (Diana López, 27 años, Teleoperadora)

Según Imaz (2007) ser madre implica una autoidentificación, es decir, sentirse madre—que no significa para nada, un deseo anhelo por serlo—, sino un reconocimiento, una aceptación de sus hijos (as) y por ende un asentamiento y cumplimiento del rol social femenino (citado en Fernández, 2014). Esta mujer refirió haberse identificado como madre, en el momento en que nació su hijo y por tanto hubo una aceptación, tanto por ella como por los otros.

Asimismo, la maternidad sigue siendo relacionada a un discurso natural, inmanente, biológico y religioso (Badinter, 1984; Moreno & Mira, 2004; Imaz, 2010 citado en Fernández, 2014). Como podemos ver en el siguiente testimonio, Teresa quien, a pesar de no planificar su embarazo, y al ser madre soltera, considera que la maternidad es un momento que está destinado por Dios, además señaló que la edad es un factor importante durante este proceso:

Pues no estaba dentro de mis planes, pero cuando Dios quiso que llegara, pues llegó el momento y ahora a afrontar las cosas como son, al menos llegó en el momento justo, no tan joven, no tan grande tampoco, para poderlo ver y criar al cien. (Teresa García, 32 años, empleada de mostrador)

Aunque en algunos otros casos, la maternidad también constituye un punto de reflexión personal a partir de las experiencias individuales y colectivas, conformando una evaluación de las implicaciones sociales que conlleva ser madre, tal es el caso de Alma:

No sé (...) para empezar en el lugar donde estoy trabajando, vemos y vivimos todas las condiciones desfavorables que tenemos las mujeres, en cualquier posición, siendo mamá, no siendo mamá, siendo profesionista, no siendo profesionista, en todas las esferas ¿no? Y la situación social y cultural de hoy día, se torna mucho más complicada y pareciera que para algunas mujeres con esta visión que tenemos, la respuesta es no ser madres, y no por no tener la capacidad sino por no enfrentar a ese ser humano a las condiciones tan difíciles de nuestro país. (Alma V., 36 años, empleada de gobierno)

Ahora bien, partiendo de estas dualidades entre las respuestas de las mujeres entrevistadas, quienes en su mayoría respondieron que sí querían ser madres antes del embarazo y de las tres mujeres quienes respondieron que no, pero que finalmente lo aceptaron, se propone una reflexión con los testimonios y supuestos teóricos presentados, para debatir si entonces ser madre, constituye para las mujeres un deseo individual, si implica una decisión discutida y planeada con anticipación o si es más bien, es una imposición basada en las exigencias y expectativas que deben cumplir las mujeres de acuerdo a los mandatos de género.

El querer ser madre puede constituirse aparentemente como un deseo individual femenino, sin embargo, dicha aspiración no está alejada de las dinámicas socioculturales y de las construcciones de género, sino todo lo contrario, el deseo está construido sobre las bases de los criterios normativos sobre la maternidad (Lamas, 2000). Y no es, por tanto, un deseo proveniente de una cuestión biológica o instintiva, ya Elizabeth Badinter (1981) ha estudiado, que no existe ningún instinto natural maternal que sea universal para todas las mujeres.

Y aunque la maternidad sigue coexistiendo como una exigencia femenina (Oakley, 1979) en la actualidad, o lo que Badinter (1981) señala como la posmodernidad, ser madre ya no es la única ni principal opción en la vida de las mujeres, por lo que, el deseo de tener hijos e hijas puede entrar en conflicto con otros intereses personales. Asimismo, la maternidad se vuelve más una decisión reflexiva y planeada, lo cual a su vez también ha creado un cambio en los modelos emergentes de la maternidad, de las parejas e incluso de las familias (Fernández, 2014).

Aunque, por otro lado, lo más cercano a una libertad individual de elección, consiste en una voluntad individual con una mediación con las dinámicas culturales, por lo que, una decisión planificada, consiste en "un ejercicio racional con la pareja para elegir el momento adecuado de la maternidad, evaluación de aspectos como control y gestión consciente de la reproducción (...) una situación económica estable, seguridad laboral, estabilidad y madurez emocional en la pareja" (Imaz, 2010, citado en Fernández, 2014).

Podemos ver que existen nuevos discursos sobre la maternidad tradicional, sin embargo, en esta investigación no se presentaron nuevos modelos o nuevos significados, puesto que las mujeres describieron sus experiencias y expectativas de su maternidad de acuerdo a los mandatos de género, quienes consideran que son ellas quienes deben encargarse del cuidado de sus hijos (as) y del hogar, pese a la doble jornada que realizan.

4.2.3 Salud

Si bien el cuerpo no es el eje central de la investigación, si fue un elemento transversal durante todo el proceso, por lo que los dos siguientes apartados incluyen una relación de análisis sobre la categoría «cuerpo», pues no es relevante únicamente desde los supuestos teóricos, sino que, las mujeres referían aspectos significativos a partir de sus cambios corporales durante la gestación.

Y aunque el embarazo, sea una construcción histórica, social y cultural, no se debe dejar de lado que igual es un proceso biológico y fisiológico que incluye cambios en la salud de las mujeres, quienes hacían mención sobre los problemas o inconvenientes que tuvieron, cómo influyeron estos en sus vidas cotidianas y en su desempeño o relación laboral, pese a que legalmente se aboga por la protección de la madre y el producto (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 2017; LFT, 2015; OIT, 2012).

Se me notaba en el semblante, sufrí un poco de ascos y mi semblante cambió, bajé un poco de peso y pues yo sabía que le tenía que decir [al jefe] que estaba embarazada, pero pues fue hasta ese tiempo que decidí [A las 12 semanas de embarazo]. (Sydney Mendoza, 28 años, empleada doméstica)

Podemos encontrar palabras que asocian el embarazo con sufrimiento, en este caso, textualmente está diciendo que el embarazo ha causado en ella cambios negativos en su salud y su aspecto físico y que además son visibles, pues por estos cambios en su cuerpo podían enterarse sobre su embarazo.

Por otro lado, existe una presunción sobre que la maternidad y en específico el embarazo conlleva a una ocupación relativamente sedentaria, que exige un nivel de energía y fuerza muy bajo, sin embargo, estudios muestran que incluso el esfuerzo físico posibilita un mejor parto, salud para la madre y el nacimiento de un niño sano (Oakley, 1972).

Respecto a ello, algunas mujeres muestran su preocupación por que su trabajo sea extremadamente sedentario: "Sí, muchas personas me han dicho, que pues no me la pase la mayoría del tiempo sentada porque es algo que me puede perjudicar en mi embarazo, pero pues mi trabajo así me lo requiere, estar sentada" (Aylin, 31 años, contadora).

Aunque, por otro lado, se pueden presentar determinadas situaciones que pueden poner en riesgo la salud tanto de las mujeres como del feto, y en estos casos, no se niega que algunas trabajadoras no pueden ni deben realizar sus

actividades laborales de la misma manera que las realizan cuando no están embarazadas:

Por la amenaza de aborto, no puedo hacer nada. De hecho, en el trabajo sólo supervisaba, ya no me metía tanto en la operación, porque es charolear, recoger muertos, ayudar en caja, preparar la canasta de pan, servir las teteras o café, todo eso pues yo no lo podía hacer como antes, porque en cualquier momento yo sufro de contracciones. (Alejandra, 40 años, gerente de restaurant)

Sin embargo, los inconvenientes en la salud, no deberían implicar ningún riesgo para las mujeres en su trabajo, puesto que en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (2017) se establece que "durante el embarazo, las trabajadoras no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación" (art. 123, sección V). Al igual que la Ley Federal del Trabajo (2012), en sus artículos 166 y 170. Aunque realmente no definen lo que es peligroso.

Asimismo, se recalca que legalmente las mujeres tienen derecho a laborar en espacios salubres: "no se podrá utilizar su trabajo en labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno industrial, en establecimientos comerciales o de servicio después de las diez de la noche, así como en horas extraordinarias" (Ley Federal del Trabajo, 2012, título 5, art. 166). Pero en este sentido ¿cuáles son las labores peligrosas? Porque la ley únicamente señala como labores peligrosas o insalubres las que:

Por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas y biológicas del medio en que se presta, o por la composición de la materia prima que se utilice, son capaces de actuar sobre la vida y la salud física y mental de la mujer en estado de gestación, o del producto. (LFT, 2012, título 5, art. 167)

Sin embargo, puede ser que un trabajo aparentemente seguro, indirectamente represente un riesgo para la mujer embarazada, como es el caso de Alma:

Si estaba la situación de preocuparme, sobre todo porque propiamente nuestro trabajo es viajar y manejar, entonces había veces que yo salía de

mi casa a las 5:30 o 6:00 de la mañana y regresaba hasta las 8 de la noche y al otro día lo mismo, y estar viajando diario. Yo no lo vi como una limitante, más bien lo vi como un factor de riesgo mi trabajo a mi embarazo, no mi embarazo a mi trabajo. (Alma., 36 años, empleada de gobierno)

Por lo tanto, aún con los avances jurídicos que protegen a las mujeres durante el embarazo, la mayoría de las entrevistadas respondían que sus actividades, lugares de trabajo o incluso horarios afectaron de alguna manera su salud durante el embarazo, por lo que la vulnerabilidad y riesgo físico incluye además una inseguridad dentro del espacio laboral.

4.2.4 El cuerpo y la feminidad

La representación social del cuerpo de las mujeres en relación con la reproducción biológica, es el elemento más importante de la feminidad (Lagarde, 2003; Hierro, 2016; Lamas, 2000; Basaglia, 1983). Silvia Tubert señala al respecto que "la construcción discursiva sobre la capacidad reproductiva, es lo que define la feminidad" (citado por Fernández, 2014, p. 22). Por tanto, es importante conocer esa relación entre el cuerpo de las mujeres embarazadas y los mandatos femeninos.

Se puntualiza que la construcción social y cultural de las mujeres gira en torno a su cuerpo, de modo que la mujer es social y simbólicamente reconocida a partir de este, aunque sea un cuerpo para el placer y el goce de los otros, "es un cuerpo destinado, regido según la ideología dominante de la feminidad por la biología, por unos supuestos institutos sexuales: eróticos y maternales" (Lagarde, 2015, p. 291). En este caso, se analizará específicamente el cuerpo de las mujeres embarazadas, a partir de su experiencia de la corporalidad (Cáceres, 2008), que tiene que ver con cómo se ven las mujeres, cómo son vistas, cómo se valoran y cómo cambian sus relaciones con los otros. Pues como dice Marta Lamas (2000) es importante conocer la manera que el cuerpo influye en los procesos sociales y las influencias culturales.

Al preguntar si sus cambios corporales modificaron la manera en ser percibidas como mujer, así como las formas en que se relacionan con ellas, sobre todo respecto a sus parejas, esto fue lo que respondieron:

Sí claro [ha cambiado la relación], sobre todo en la pareja y la cuestión física, pensar ahora estoy gorda, la piel me cuelga, no me quedaban los brasieres, o sea el babydoll olvídate, esa cuestión sexy (...) luego de oler a flores, la zapatilla, el encaje y ahora huelo a leche agria. (Alma V., 36 años, empleada de gobierno)

Desde el primer capítulo se habló sobre una dualidad del cuerpo de las mujeres, por un lado, admirado y reconocido por la capacidad reproductora, relacionado con la naturaleza (Basaglia, 1983; De Barbieri, 1993). Pero, por otro lado, el cuerpo femenino comprendido como objeto —sobre todo sexual— para los otros (Cáceres, 2008), lo cual determina un anhelo de las mujeres de ser reconocidas y deseables a partir de su aspecto físico.

En este sentido, las mujeres entrevistadas muestran que ha cambiado la percepción sobre sus propios cuerpos y la relación con sus parejas:

Sí, la verdad sí [se siente menos atractiva]. Porque pues mi físico era diferente, y ahora ver así un poco de pancita, más cadera y así (señala los cambios en su cuerpo), pues sí me llega a asustar un poquito, pero sé que voy a volver a lo que era antes (Aylin, 31 años, contadora).

En este testimonio, se puede observar el impacto del cuerpo en la relación con su pareja, pero, no es todo el cuerpo, sino las partes consideradas más representativas del cuerpo femenino sexualizado, como la cadera. Podemos ver, entonces, que este sigue siendo un elemento central de la feminidad, pero en este caso, tiene que ver con atribuciones deseables como la belleza o el atractivo sexual, con la delgadez (Cáceres, 2008) que específicamente Aylin menciona un miedo sobre el cambio en su "pancita" a causa de su embarazo.

Otro aspecto relacionado al cuerpo de las mujeres y la maternidad, es la lactancia. Pues biológicamente son ellas quienes pueden producir alimento y muchas veces por esto, la lactancia materna es comprendida como un destino natural, pues se considera que si la madre no amamanta se rompe con esta asociación de amor maternal, por eso se culpa tanto, cuando las mujeres no quieren o no pueden alimentar con su propio cuerpo (Fernández, 2014). Sin embargo, la maternidad y específicamente la lactancia deberían ser procesos en donde las

mujeres puedan elegir libremente si hacerlo o no, después de haber sido informadas, asesoradas y apoyadas adecuadamente (Massó Guijarro, 2015 citado en Pérez & Moreno, 2017).

Respecto a ello, las mujeres entrevistadas consideran la lactancia materna como un proceso natural, religioso, placentero y como una actividad sagrada relacionada a su rol materno, tal es el caso de Jazmín, quien explica lo que ha significado para ella amamantar a su hijo, pese a causarle dolor físico, decidió hacerlo:

Mi bebito nació prematuro (...) cuando me lo dieron, si me costó mucho trabajo, estuve a punto de no darle, pero me esforcé mucho, consideré que era algo de Dios, algo divino de mi cuerpo, entonces no tenía por qué haber algo que no, me esforcé mucho. Y aunque lloraba me aguanté.
(Jazmín, 31 años, administradora)

Por otro lado, aunque la lactancia materna es admirada y reconocida por los otros, sigue siendo una actividad asignada al espacio privado, por lo que no es socialmente aceptado que las mujeres amamanten a sus hijos (as) en público, como es el caso de los espacios laborales, pues aún con los avances legales (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 2017, art. 123, sección V; OIT, 2012), no existen espacios especiales para que las trabajadoras puedan alimentar a sus hijos (as):

Hasta donde yo sé, y eso por chismes, no me consta, que hay un lactario en Palacio de Gobierno en el sótano, pero desconozco. Y en el sótano, porque debe ser oculto, todas estas cuestiones sociales de no reconocer la importancia de la lactancia y que no hay ningún problema si es en algún espacio público, pero dentro de mi trabajo nunca se me informó de eso, de mi derecho como mamá, mi momento de lactancia, mi hora se salir antes o llegar más tarde. (Alma V., 36 años, empleada de gobierno)

En este apartado, se ha encontrado el papel tan importante que juega el cuerpo y sus modificaciones durante el embarazo en las formas en que las mujeres se perciben y son percibidas por los otros, sobre todo a partir de los mandatos simbólicos de la feminidad, porque entonces, podría decirse que durante el embarazo hay una ruptura del cuerpo femenino en relación al placer sexual de los

otros, pero al mismo tiempo se afirma la feminidad respecto a la admiración del cuerpo ligado a la reproducción.

4.2.5 El embarazo para los otros ¿Cuidados o violencia simbólica?

Ahora, analicemos algo sumamente interesante respecto a los cuidados exacerbados. De acuerdo a Urrea (2012) las mujeres embarazadas se convierten en depositarias de los deseos de los otros, lo cual se puede percibir en las respuestas de todas las entrevistadas, quienes señalaron un aumento de los cuidados por parte de sus parejas, familiares e incluso sus jefes (as) y compañeros (as) de trabajo:

Considero que he tenido mucho apoyo, tanto de mi familia como la de mi esposo, actualmente él es el que me apoya con mi bebé, prácticamente yo no hago nada, ya no lo puedo cargar, tampoco le cambio el pañal porque como pateo mi bebé, mi esposo hace los cambios o él le da la leche en las noches. Por ese lado, mi esposo me ayuda mucho. (Jazmín, 31 años, administradora)

Sin embargo, son cuidados que se generan o aumentan únicamente durante el embarazo, además de la realización de tareas del hogar y cuidados de sus hijos (as), pero las mujeres lo perciben como una forma de ayuda y no como el ejercicio del rol de esposo y/o padre:

Sí, [ha cambiado] mucho. El trato pues era bueno antes de embarazarme, pero ahora es mejor, te tratan, así como cuando un niño empieza a caminar, casi casi te dicen donde dirijas un paso para que no te vayas a caer y lastimar al bebé. (Aylin, 31 años, contadora)

En el testimonio de Aylin, se puede percatar, la asociación del embarazo con la incapacidad de realizar de manera normal las actividades cotidianas. Sin embargo, Ann Oakley (1972) refiere que el embarazo no suele ser un impedimento para efectuar la vida cotidiana, de hecho, en algunas sociedades, las mujeres continuaban con su trabajo agrícola y doméstico hasta el momento del alumbramiento. Incluso, algunas mujeres siguen con su rutina a las horas o un día después.

Lo mismo sucede en el espacio laboral, pues en algunos casos, aumentan los cuidados hacia las mujeres por parte de sus jefes (as) y/o compañeros (as):

No creo que cambie [la relación de compañerismo], al contrario, ahorita que quedé embarazada, mis compañeros como que me cuidan más, incluso mi jefe se preocupa más por mí, que habitualmente cuando estaba bien, me tienen más consideración para muchas cosas (Diana López, 27 años, teleoperadora).

En el comentario de Diana, también se puede analizar la relación del embarazo con malestar o enfermedad, pues refiere que "cuando está bien", es decir, cuando no estaba embarazada, no tenían ningún tipo de cuidado o consideración.

Durante el embarazo, el aumento de los cuidados ha sido normalizado por las mujeres entrevistadas en casi todos los casos, aunque refieren que la protección se vincula más con el feto que por ellas mismas: "Son más cuidadosos (...) pues yo creo que es normal por el hecho de estar embarazada te cuidan más, están más pendiente, tal vez por la misma preocupación de cuidar al bebé" (Gisela Robledo, 31 años, servidora pública de la Comisión Nacional Forestal)

Se propone una reflexión sobre si los cuidados pueden representar más que una atención o asistencia, alguna forma de violencia simbólica, puesto que dicha protección exagerada proviene de una idea sobre la vulnerabilidad y debilidad de las mujeres durante el embarazo (Lamas, 2000), lo cual muchas veces no depende de una cuestión biológica o fisiológica, sino de una creencia establecida en el imaginario social como un impedimento para el desarrollo de estas.

Y en este mismo sentido, tomando en cuenta que la violencia simbólica (Bourdieu, 2000), suele ser un tipo de violencia sutil e invisible, que se produce a través de esquemas donde participan tanto los (as) dominados (as) como los (as) dominadores (as) y que, en este caso de los cuidados, se puede observar en la exageración de los cuidados por parte de los otros, pero donde también ellas participan, reafirman la idea de vulnerabilidad, debilidad o fragilidad, con la que son asociadas durante el embarazo, aunque este no sea su caso específico.

4.3 Ambiente laboral y condiciones laborales de las mujeres embarazadas

De acuerdo al tercer eje de análisis del guion de entrevista de la presente investigación, se realizó este apartado, con la finalidad de conocer el ambiente laboral en el que se desenvuelven las mujeres embarazadas entrevistadas, así como las condiciones laborales con las que cuentan —o deberían contar— legalmente.

Tomando en cuenta que el clima o en este caso el ambiente laboral es importante de analizar para comprender las relaciones con los otros dentro del espacio de trabajo, de modo que, se pueda entender el impacto negativo a partir de los conflictos que puedan llegar a tener a raíz o durante su embarazo, pero también el impacto positivo de las redes de apoyo que generan, por lo que, puntualmente:

El clima laboral es intangible de modo corpóreo, pero tiene una existencia real que afecta positivamente o negativamente a todos los trabajadores de una determinada institución (...) un aspecto importante de este clima laboral son las relaciones sociales tanto entre pares como entre jefes y subordinados, las cuales se generan dentro y fuera de la organización, entendiendo que existen dos clases de grupos dentro de toda organización. Los grupos formales, que forman parte de la estructura jerárquica de la organización y los grupos informales, que se generan a partir de la relación de amistad, que se puede dar entre los miembros de una organización. (Varela, Puhl & Izcurdia, 2013, pp. 24-25).

Por otro lado, según la OIT (2012) las condiciones laborales están compuestas por algunos otros aspectos: como las condiciones físicas en que se realiza el trabajo (iluminación, comodidades, tipo de maquinaria, uniforme), las condiciones medioambientales (contaminación) y las condiciones organizativas (duración de la jornada laboral, descansos, entre otras). Para este caso sólo nos enfocaremos en las condiciones organizativas, sobre todo en cuanto a la seguridad social de las mujeres entrevistadas y respecto a las licencias de maternidad, paternidad y lactancia. Estos aspectos serán expresados en los dos siguientes apartados.

4.3.1 Relación con los otros: jefes/jefas y compañeros/compañeras

Un elemento importante que dio cuenta el eje sobre ambiente laboral, fue cómo se relacionan las mujeres embarazadas con sus jefes/jefas, hombres y mujeres respectivamente y si cambiaban las maneras de interactuar de acuerdo al sexo.

Somos puras mujeres en la oficina y entre mujeres siempre hay problemas, principalmente con la jefa de oficinas, pero yo no me dejo (...) si he protestado, pero de hecho cuando yo empecé a trabajar sufrí muchas injusticias por parte de mis superiores inmediatos, jefas, mujeres. (Yadira Sánchez, 31 años, arquitecta).

Marta Lamas (2015) ha estudiado por qué las mujeres se ven amenazadas, afectadas y agredidas entre ellas, sobre todo en el espacio público y específicamente en el trabajo. Explicando que se debe en gran medida a una conducta culturalmente aprendida, denominada como *el comportamiento pasivo-agresivo* que implica: "enmascarar el enojo o la agresión bajo una capa de resistencia silenciosa que sirve para cumplir con las expectativas culturales de la feminidad" (p. 17), es decir, la mujer debe ser pasiva por lo que no debería mostrar agresividad ni enojo, sin embargo, existen maneras y personas a quienes dirigen estos sentimientos, siendo entre ellas (mujeres) a quienes destinan los ataques, puesto que se ven más frágiles o vulnerables. Esto ha consolidado una lógica cultural de rivalidad destructiva entre mujeres aprendida a partir de la socialización. Sin embargo, esta rivalidad suele ser contradictoria pues varía de acuerdo a ciertas situaciones de las otras mujeres:

Digamos que con las mujeres que se encuentran en desventaja, quienes tienen un puesto de mucha menor categoría, o pertenecen a una clase social más baja, solemos ser generosas. En cambio, cuando se trata de pares, de iguales dentro de la organización, arrecian los problemas. También aumentan los conflictos cuando alguna se distingue, o cuando es promovida o elegida para un cargo. Y muchísimas mujeres tienen problemas insuperables con sus jefas, coordinadoras o supervisoras. (Lamas, 2012, pp. 9-10)

Marcela Lagarde (2015) habla también sobre dicha competencia entre mujeres, advirtiendo que, se debe a los mismos procesos culturales de la opresión, que han

creado que no se logre una empatía entre mujeres, que al contrario se logra una rivalidad entre sí, que termina definiendo una "enemistad entre mujeres". Siendo algunas mujeres entrevistadas, quienes expresan estos conflictos con sus compañeras y jefas de su trabajo, aunque indistintamente al nivel jerárquico.

En cuanto a la relación con sus jefes hombres, esto es lo que se ha mencionado:

Actualmente tengo un jefe y una jefa directa. Con la jefa, ella tiene total apertura, incluso colabora, sobre todo con las situaciones personales o particulares, está con la mejor disposición de apoyar. Con el jefe no, incluso varias veces he tenido inconformidades sobre todo por su forma de expresarse, con un tono machista, disfrazado, de lo que nosotras llamamos neomicromachismos, con él si soy muy cortante. (Alma V., 36 años, empleada de gobierno)

Y es que, a pesar de los avances a favor de las mujeres, "continúan contextos y áreas de rechazo y oposición por hombres conservadores que niegan la igualdad de las mujeres" (Lagarde, 2015, p.30).

En el siguiente caso, Eneida compara que, en cuestiones de embarazo y maternidad, las mujeres pueden comprender más las situaciones que los hombres, de hecho, hace esta comparación debido a los problemas que surgieron a partir de una discusión sobre un permiso para su consulta médica:

Hubo una compañera [que estaba embarazada y cuando ella] pedía permiso y como la gerente era mujer, pues ella sí comprendía. Si hay diferencia entre que sea mujer u hombre, por ejemplo, yo tenía una consulta, y el gerente [hombre], nos solicitó a junta le dije que no podía ir porque que tenía consulta y me dijo que si de verdad me importaba mi trabajo, él iba a ver si yo iba a estar presente o no, que cuál era la diferencia entre él y yo, aparte de que él sea hombre y yo mujer y pues yo le dije "pues estoy embarazada, tengo un embarazo de alto riesgo y usted que es un hombre ya tiene a sus hijos grande" pero aun así, me obligó a estar ahí, y perdí mi consulta. Me dio mucho coraje, yo lo vi como muy machista. Y lo peor es que yo llegué a la hora indicada y él me dijo "ah mejor vete a tu consulta, voy a llegar más tarde" y pues me enojó mucho porque antes me negó el permiso. (Eneida Márquez, 27 años, supervisora de turno)

Por otro lado, analizar las diferentes formas en que perciben las mujeres embarazadas sus relaciones laborales en función que sus jefes sean hombres o mujeres, me llevó a preguntar, ¿en qué momento decidieron informar sobre su embarazo? Y en la gran mayoría de los casos, las mujeres señalaron sentimientos de miedo, nervios, vergüenza e incertidumbre.

Cuando tenía dos meses [le comunicó que estaba embarazada] si se sorprendió porque en mi primer embarazo tuve complicaciones y me habían dicho que no podía quedar tan pronto embarazada, pero hasta ahorita me han brindado su apoyo. Me sentía nerviosa, porque la empresa ahorita está pasando por una situación y pues si el darle la noticia de que estaba embarazada, es como ya no tengo otra persona más que me ayude a hacer lo que tú haces, pero ya lo fueron aceptando. (Jessica Olvera, 24 años, ayudante general)

Además, consideran que anunciar el embarazo a sus jefes/jefas puede ser un motivo para que puedan ser despedidas, tal es el caso de Aylin, Gisela y Flor: "Nervios más que nada, porque yo no sabía la manera en que él fuera a reaccionar, que tuviera yo una negativa, que me dijera que ya sólo trabajara hasta este periodo" (Aylin 31 años, contadora); "De hecho, no, no les comenté, pero sí sabían, se llegaron a enterar no por mí, por otras personas. (...) yo no lo comenté precisamente por el temor a que me despidieran" (Gisela Robledo, 31 años, servidora pública); "Pues se dieron cuenta pues al verme más gorda. Porque me daba pena decirle (...) y miedo porque me dijera que ya no viniera a trabajar" (Flor, 20 años, empleada del estadio).

Sin embargo, debido a los cambios físicos no pueden ocultar su embarazo, por lo que, hasta cierto tiempo, las mujeres comentan a sus jefes/jefas y/o compañeros/compañeras sobre su embarazo.

Me tardé un poquito en decírselo, porque mi bebé anterior tiene año y medio, entonces fue muy reciente. Estaba un poco nerviosa, pero se lo comenté y él más o menos ya se había dado cuenta, por lo mismo de que ya me había crecido la pancita y demás, pero creo que todo mundo ya lo sabía, lo que me dijo fue "felicidades", y de hecho me sorprendió. (Jazmín, 31 años, administradora)

Se encontró que, en la mayoría de los casos, las mismas entrevistadas consideran que el embarazo es un factor de riesgo para que continúen laborando, de tal manera que se puede percibir cómo se ha establecido en el imaginario social que durante este periodo persiste o aumenta la vulnerabilidad para las mujeres.

Constituyéndose como un motivo de discriminación para las trabajadoras, a quienes se les restringe su derecho laboral (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 2017, art. 123; Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, 2014, art. 1, sección III). Es por ello que muestran sentimientos de incertidumbre y miedo al anunciar su embarazo y asombro cuando es bien recibido por parte de sus jefes/jefas y/o compañeros/compañeras.

4.3.2 Condiciones laborales, licencia de maternidad, paternidad y lactancia

En cuanto a las condiciones laborales, algunos inconvenientes que fueron expresados por las entrevistadas, fueron respecto a los horarios que no cumplen con su jornada laboral y la falta de seguridad social en relación a los servicios médicos:

Supuestamente [mi horario] es de 8:30 am a 4:30 pm, pero como mi actividad es en todos los municipios del estado, en ocasiones no solamente es el horario de oficina, sino cuando hay que trasladarse a otros municipios para la atención de la población, entonces sí son más horas (...) [además] no tengo ninguna prestación de ley [por lo que] todos los factores de riesgo laborales, los corrí y por suerte, tuve un embarazo saludable. (Alma V., 36 años, empleada de gobierno)

Así como la manera en que preguntan sobre su vida personal durante la entrevista de contratación, pues si bien, a ninguna de las mujeres entrevistadas les fue solicitado ni exigido una prueba de embarazo, sí se enfatizaba sobre su relación familiar, si tenían hijos (as) y si eran casadas: "Sí, de hecho sí, me preguntaron si tenía yo hijos, le dije que sólo una, la que tengo actualmente, de hecho igual te preguntan si va a la escuela, si no interrumpe tus horarios de trabajo sus jornadas" (Aylin, 31 años, contadora).

Se puede percibir que, la relación familiar es uno de los cuestionamientos que tienen más peso a la hora de elegir a la trabajadora, incluso, algunas veces más que la propia experiencia o desempeño laboral.

Sí, en el área justificaron que, porque tenemos que estar viajando, las preguntan radicaban en si tenía familia, si estaba casada, la disponibilidad de tiempo para viajar y si sabía manejar automóvil, esas fueron como sus preguntas más personales (...) cuando empecé a laborar si me asignaban las actividades más lejanas y lo justificaban diciendo que porque no era mamá. Entonces, en la entrevista no lo mencionaron, pero ya en el momento de la ejecución de trabajo por el hecho de no tener familia, de no estar casadas y no tener hijos o hijas, era la justificación que la carga de trabajo, en las rutas más lejanas y de mayor día y tiempo me la asignaban. (Alma V., 36 años, empleada de gobierno)

La licencia de maternidad, también suele ser un conflicto para las mujeres, a pesar que la ley respalda el cumplimiento de dicho derecho (Constitución Política de los Unidos Mexicanos, 2017, art. 123, sección V; Ley Federal del Trabajo, art. 170, sección II):

Cuando solicité mi licencia de embarazo (...) no porque no pueda seguir viniendo a trabajar, sino porque ya quería disfrutar mi embarazo. Porque de mis 9 meses de embarazo, solicité mi licencia un mes antes, es decir, como en el mes 8, pedí la licencia (...) me la negaron muchas veces, hasta que la solicité por medio de abogada, abogado laboral, con copia a la dirección de personal de Gobierno del Estado (...) ya hasta después me mandaron a llamar, junto con la subdirectora del área, con un tono amenazante, incluso burlándose [para otorgarle la licencia]. (Alma V., 36 años, empleada de gobierno)

En cuanto al permiso de lactancia (Constitución Política de los Unidos Mexicanos, 2017, art. 123, sección V; LFT, art. 170, sección IV) algunas mujeres también presentaron incumplimientos de este su derecho como madres trabajadoras:

Dan una hora de lactancia, pero en mi trabajo no lo dan, pero pienso tratar de checar bien con recursos humanos, para ver que se cumpla, porque es algo que está determinado por la ley, porque si no lo cumplen, pues una tiene sus derechos como trabajadora. Es que a la compañera que estaba no le daban, ella exigió, pero no se podía y mejor optó por salirse. (Eneida Márquez, 27 años, supervisora de turno); El permiso de lactancia,

era patético, era sólo una hora al día y eso era una hora antes de entrar o de salir, o sea yo no podía escoger si era a medio día o cuando, eran esas dos condiciones nada más, [además] no teníamos lactarios en el Instituto (...) y nada más fue por seis meses, cuando la lactancia son dos años. (Alma V., 36 años, empleada de gobierno)

Si bien, no se hizo énfasis en la licencia de paternidad (OIT, 2012; LGT, 2015, art. 123, fracción XXVII), este sigue siendo un permiso insuficiente: "Mi compañero no tuvo permiso, tú por ser hombre, estas cuestiones estereotipadas, no le dieron permiso. Tengo entendido que el día que nació y creo que otro día y ya" (Alma V., 36 años, empleada de gobierno).

Pese a los avances legales que respaldan a las mujeres promoviendo un respeto y equidad en los espacios laborales. Aún sigue marcada la división sexual del trabajo en el énfasis de las preguntas en las entrevistas de trabajo, en la distribución de las jornadas laborales y también de manera implícita en las leyes, como el tiempo insuficiente de la licencia de paternidad y, por tanto, la poca responsabilidad asignada a los hombres.

4.3.3 Compatibilización de los espacios privado-público

Ahora bien, relacionado al espacio laboral, se busca visibilizar la manera en que las mujeres comparten sus tiempos y sus labores, entre ser trabajadoras y al mismo tiempo estar embarazadas y/o ser madres. Esto se debe en gran medida, al contexto histórico actual, en el que Lipovetsky (1999) denomina como posmodernidad, que influye directamente en la compatibilización de los espacios públicos y privados. Puesto que la división arcaica de lo social ya no se encuentra estable, sino en una constante deconstrucción y reconstrucción, donde las mujeres ya no se consagran únicamente y de manera exclusiva al hogar y al cuidado de sus hijos (as), sino también participan en roles públicos y en el espacio laboral o profesional. Aunque esto mismo ha provocado, que las mujeres realicen más trabajo, ejerciendo la doble jornada, que se mostrará en seguida.

4.3.3.1 Mujer embarazada/madre y trabajadora: la doble culpa

Las mujeres que logran conjuntar ambas actividades (ser madres y trabajadoras) son en su mayoría, consideradas disruptoras de la normatividad de género en lo doméstico, lo comunitario y lo social (García y De Oliveira, 1991; Cervantes, 1994 citado en Vázquez, et. al, 2012). Pues, de acuerdo a las premisas de la relación entre mujer-naturaleza-madre, socioculturalmente se ha culpado a las mujeres por el despego del hogar y de sus hijos (as), incluso uno de los argumentos recientes más comunes es que "el aumento de la violencia social se debe a la ausencia de las madres en sus hogares (por motivos laborales) ocasionando una ruptura y pérdida del tejido social" (Lagarde, 2015, p. 31).

Lo anterior, ha creado sentimientos de culpa e insatisfacción, puesto que las mujeres terminan expresando su pesar por no poder dedicar el tiempo necesario a cada uno de sus ámbitos a desarrollar, sobre todo respecto a su rol de madres (Lipovetsky, 1999).

Ha sido difícil, pero no imposible. Siempre hay formas de sacar las cosas, de combinarlo. Pero sí es difícil, por el simple hecho de dejarlo [a su hijo], muchas veces me ido manejando y llorando porque sé que él llora cuando me voy. O cuando se enferma y no puedes estar con ellos, también es muy difícil (...) cuando ellos están mal, quisieras estar en casa y no tener a trabajar (...) te sientes mal, como que se te cae el mundo, como que quieres dejar todo botado, pero sabes que no puedes por la responsabilidad de tu trabajo (...) porque también me gusta superarme como persona (Jazmín, 31 años, administradora).

En este caso, Jazmín demuestra un sentimiento de doble culpa, pues a pesar de mostrar el anhelo por cuidar de tiempo completo a su hijo, también desea obtener un desarrollo laboral y personal.

Las mujeres cargan no sólo con la culpa por dejar a sus hijos (as), que tiene que ver con el no poder cumplir con las expectativas y el código de la "buena madre", sino también se culpan ellas mismas, así como también por los otros, al no cumplir con su rol de trabajadora, por eso mismo, el ámbito laboral constituye uno de los espacios que más conforman estas contradicciones (Fernández, 2014).

Aunque, por otro lado, se valora de manera positiva a las mujeres madres que mediante su trabajo retribuyeron a los otros, incluso hay un reconocimiento en la frase "sacó a sus hijos adelante", por lo tanto, es una mujer trabajadora (Lagarde, 2015). Esto se debe en gran medida, al cumplimiento de las expectativas que deben cumplir las mujeres como cuidadoras y seres para los otros.

Yo salí muy temprano de la universidad, me quedé con mis hijos casi 9 años, ya después los dejé solitos, pero ellos nunca tuvieron que ir a una guardería, nunca pedí favor a una vecina (...) yo me siento plena como mamá, plena como esposa y en el área de trabajo. Porque he hecho los tres, sin parar, llegaba a tu casa del trabajo a las 10 u 11 de la noche, y terminaba mi quehacer a la 1 de la mañana, para dejar desayunos hechos en el refrigerador nada más que ellos pudieran tomarlo. Pero mis hijos me lo han dicho "mamá estoy orgullosa de ti" Y pues tienes que partirte en muchos pedacitos, para ver a tus hijos (Alejandra, 40 años, gerente de restaurant)

Alejandra refiere un cumplimiento en tres ámbitos de su vida, como madre, esposa y trabajadora, manifestando su desempeño como cuidadora de sus hijos, sin recurrir a ningún tipo de redes formales o informales, sin embargo, también muestra que es ella quien realiza las tareas domésticas, incluso después de trabajar, pues en ningún momento menciona que su pareja o sus hijos se encargan también de ello. Y a pesar de ello, declara que se siente plena y orgullosa.

Y es que, hablando en términos de Marcela Lagarde (2015), sobre los cautiverios, la maternidad es uno de estos principales círculos:

No todo es dolor en ellos [los cautiverios]. Ni la opresión es vivida siempre con pesar. Por el contrario, adquiere la tesitura de la felicidad cuando es enunciada en lengua patriarcal como lealtad, entrega, abnegación; cuando nos valoriza y nos ubica en el mundo y el cautiverio se llama hogar; cuando la especialización en los cuidados se concibe como instinto sexual y maternal, y la subordinación enajenada al poder es el contenido del amor. (Lagarde, 2015, p. 17)

Por ello, la mayoría de las mujeres relataron sentirse felices, orgullosas y plenas al cumplir con su rol de madres, en especial cuando entregan todo de sí mismas por el cuidado del hogar, de su pareja y sus hijos (as).

Aunque también, algunas mujeres evitan caer en la maternidad tradicional y sus implicaciones, para también dedicarse a su desarrollo personal, sin embargo, esto representa luchas internas para ellas, pues tiene que ver "una relación entre la herencia cultural a partir de un pensamiento muy tradicional, al mismo tiempo que la incorporación de nuevos saberes" (Lagarde, 2015, p. 43). En este sentido, Alma se autodefine como: "una mamá irreverente, en el sentido de no seguir los protocolos de poner a la mamá sacrificada y abnegada, pero tampoco la cuestión del descuido y el abandono, ni a ella ni a mí" (Alma V., 36 años, empleada de gobierno).

Después de dichos testimonios, cabe resaltar, que todas las mujeres entrevistadas manifiestan que son capaces de poder desarrollarse y participar en las dos esferas, ejerciendo la doble jornada:

Para mí el ser madre no ha sido impedimento para trabajar, siempre toda mi vida me ha gustado trabajar (...) no me siento una persona coja, o una persona que no puede hacer algo, y/o que está atada a alguien, (...) nada más recibir no me ha gustado, me ha gustado igual aportar, y es lo que mí me motiva, lo que a mí me llena, lo que yo quiero que mis hijos igual digan "ah pues mi madre siempre ha sido luchona y siempre ha sido, le ha gustado salir adelante, le ha gustado ser una persona exitosa". (Aylin, 31 años, contadora)

E incluso, algunas mujeres combinan muchas otras actividades además de ser trabajadoras, madres y amas de casa, tal es el caso de Alma, quien también es activista:

Sí, mira, soy voluntaria en varias organizaciones civiles, entonces salía de trabajar y me iba a mi organización civil haciendo proyectos, estaba en dos organizaciones civiles, una entre semana por las tardes, y otra los fines de semana y con cargos directivos o administrativos, no nada más de apoyo, entonces me daba ese lujo. (Alma V., 36 años, empleada de gobierno)

Después de los testimonios de todas las entrevistadas, se confirmó la doble jornada que realizan diariamente, lo cual además de no ser reconocida ni mucho menos valorada, crea en ellas un sentimiento de doble culpa, pero a la vez de satisfacción.

4.3.3.2 La división sexual del trabajo en el hogar.

Si bien, nunca fue la intención profundizar el análisis en el contexto familiar de las mujeres embarazadas, durante la investigación se encontraron algunos aspectos que merece la pena profundizar, sobre todo, en relación a la doble jornada: las labores y roles que desempeñan las mujeres en su hogar de acuerdo a la división sexual del trabajo. Esto es importante, porque se parte del supuesto que, "el análisis de las relaciones de género en el hogar no sólo considera las interacciones sino también las relaciones de poder implícitas en las normas sociales" (Folbre, 1994 citado en Lazaro et al., p. 58).

De acuerdo a la división sexual del trabajo, se ha confinado a las mujeres a las tareas domésticas y el cuidado de los otros (Espino, 2011; Ortner, 1979; Lagarde, 2015) este mandato social de género, ha provocado que, cuando los hombres se encargan de los quehaceres o del cuidado de los hijos (as), suele ser visto o como algo deshonroso o por el contrario admirado y reconocido; como si fuera una "ayuda" para las mujeres, como si se les "echara la mano", porque no se les responsabiliza de la misma manera.

Por tanto, el varón participa en las labores del hogar, pero lo hace más como una ayuda que una responsabilidad compartida con la pareja (De Oliveira & Ariza, 2000; García y De Oliveira, 2004; Rendón, 2004). Y esto se percibe, con las mismas palabras que usan las mujeres entrevistadas: "me ayuda" o "me apoya"

El trato es bueno, y la distribución de las labores domésticas también, sí fue algo que platicamos antes de que yo comenzara a trabajar y pues él ha apoyado mucho, aporta mucho a la casa y también en el cuidado de las hijas, porque él sale más temprano y las cuida un buen rato, en lo que llevo yo. (Gisela Robledo, 31 años, servidora pública)

Aunque esto, también tiene que ver con la escasa y esporádica participación masculina únicamente en ciertas situaciones. De acuerdo a un estudio resultó que "los hombres realizan más tareas domésticas cuando sus esposas o compañeras participan en el mercado laboral" (De Barbieri, 1984 citado en García & de Oliveira,

2004, p. 59). Como es el caso de Gisela, quien dice haber platicado antes de trabajar, sobre la repartición de las labores domésticas.

Sin embargo, aún con la distribución de las tareas, continúa una línea marcada sobre los roles que deben desempeñar las mujeres y los hombres, debido a las funciones y estereotipos construidos a partir de las construcciones del género y de las expectativas que se deben cumplir de acuerdo a la concepción de las tareas familiares. En el discurso de las mujeres, quienes dicen ser apoyadas por sus parejas, se pueden observar que las labores que realizan ellos, tienen que ver con actividades socioculturalmente comprendidas como masculinas (García & De Oliveira, 2007). "Perros, patio y azotea él, adentro de la casa yo (...) yo la comida, a él se le quema el agua" (Yadira Sánchez, 31 años, arquitecta).

Lo cual termina en una distribución inequitativa, siendo las mujeres quienes se dedican a la mayoría del trabajo del hogar en cuanto a labores, tiempo y desgaste físico y emocional:

Es complicado, por ejemplo, ayer salí a las 8 de la noche del trabajo (...) llego y cocino, hago limpieza, preparo las cosas del niño, de mi marido y me vengo acostando a la 1 de mañana. Y los fines de semana quehacer general y lavar toda la ropa. Sí ha sido pesado, pero igual estar activa me ha permitido no tener tantos problemas en el embarazo. (Yadira Sánchez, 31 años, arquitecta)

Por lo tanto, las mujeres además de tener un trabajo remunerado, realizan las tareas correspondientes al hogar, pues las responsabilidades familiares no disminuyen para ellas —incluso durante el embarazo—. Por lo que, a pesar de mostrar felicidad al ser madres y trabajadoras de su propio hogar, expresan que la situación les es cansada y complicada.

Ha sido difícil, es pesado, el trabajo absorbe mucho tiempo, entonces llegando a casa hay que tratar de dedicar tiempo a los hijos, atenderlos y pues igual las actividades de casa, que hacer la comida, limpiar y todo lo que se requiere. (Gisela Robledo, 31 años, servidora pública)

En la mayoría de los casos, hombres y mujeres no comparten en forma equitativa el trabajo no remunerado del hogar y las responsabilidades familiares, porque aún

no se logran redefinir las normas de género tradicionales con relación al rol de madre, en particular que la carga doméstica y el cuidado de hijos (as) sea su responsabilidad exclusiva (Lamas, 2001; Giampino, 2005 citado en Vázquez, et. al, 2012). Por lo que Lamas (2012) sostiene que es necesario que "el cuidado de la casa, los hijos y los otros, deje de considerarse un asunto sólo de las mujeres; que, así como las mujeres han accedido al mundo laboral, público, los hombres se hagan cargo de las tareas de cuidado" (p. 16).

4.4 Experiencias de violencia y discriminación

En los testimonios de las entrevistas se recogieron experiencias que permitieron clasificar los casos de acuerdo a la tipología de violencias de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, siendo la violencia física y psicológica las más recurrentes en relación a la violencia laboral.

4.4.1 Violencia laboral

Pondremos en primer plano la violencia laboral, porque es la modalidad que se ha estudiado en esta investigación (LGAMVLV, 2007, art. 11) es decir el espacio donde se ejerce la violencia. En este sentido, todas las experiencias que se presentaron en este apartado consisten en casos de violencia laboral, sin embargo, es importante clasificar y nombrar cada uno de los casos en función de los tipos de violencia, pues como refería la hipótesis, dentro de dicho espacio, pueden ejercerse otros tipos de violencia, aunque de acuerdo a los testimonios, sólo se encontraron casos de violencia psicológica y física, por lo que no se hallaron casos de violencia sexual, económica ni matrimonial que fueran significativos y representativos para la investigación.

No obstante, dejar claro, que las mujeres refieren que, de acuerdo a su experiencia personal, identifican que dentro del espacio laboral vivieron situaciones desfavorables durante su embarazo y que además sus derechos fueron vulnerados: "En mi primer embarazo (...) mi experiencia fue mala porque de hecho me

despidieron (...) porque estaba embarazada” (Gisela Robledo, 31 años, servidora pública). O el caso de Alma:

(Suspira) cuando estuve embarazada los privilegios que gozaban mis compañeras en el trabajo (...) pues yo no los viví, conmigo si hubo la carga de trabajo, poniendo en riesgo mi salud, la integridad de mi hija, cuando estaba yo embarazada. Y no, no fue nada saludable, e Incluso pudiera decir, que si transgredió varias veces mis derechos (...) yo vi [mi trabajo] como un factor de riesgo a mi embarazo, no mi embarazo a mi trabajo. (Alma V., 36 años, empleada de gobierno)

Por tanto, los siguientes apartados desglosan cada uno de las experiencias de acuerdo a la clasificación de los tipos de violencia, asimismo, aclarar que durante el capítulo I, se agregaron la violencia simbólica y violencia obstétrica que, si bien no son consideradas dentro de la tipología del marco jurídico utilizado (LGAMVLV, 2007), sí se partía del supuesto que se encontrarían casos de estos tipos, lo cual fue acertado, por tanto, los testimonios clasificados en estos dos tipos de violencia también están contemplados (véase el apartado 4.4.1.3 de las demás violencias).

4.4.1.1 Violencia psicológica

Retomando a lo que legalmente se refiere la violencia psicológica (LGAMVLV, 2007, art. 6). podemos encontrar en las experiencias, casos de insultos y humillaciones por parte de compañeros y compañeras del trabajo de las mujeres embarazadas: “Han venido comentarios negativos de otras personas del trabajo [compañeros y compañeras] (...) así como te ves muy acabada, bien demacrada” (...) lo hacen para hacerme sentir mal, pero yo tomo las cosas de quien vienen” (Sydney Mendoza, 28 años, empleada doméstica). “Si me han dicho que ya estoy más gorda, que soy más lenta ahora que estoy embarazada” (Pamela, 25 años, empleada de agencia).

Respecto a amenazas:

El contador me amenazó “o trabajas o cuidas a tu hija” así como si te vas a dedicar a tu hija, pues te vamos a despedir. Entonces si fue un shock emocional, sobre todo por la situación propia del Instituto de lo que

trabajamos y yo fui violada en todos mis derechos, dentro del Instituto y de mi hija. (Alma V., 36 años, empleada de gobierno)

Y no sólo a lo que respecta a ellas, sino a terceras personas quienes pudieran o intentaran ayudarlas:

Sí, incluso dos compañeras las más cercanas fueron las que vivieron ese momento, y muy enojadas, pero también bajo esa amenaza, de "si haces eso también a ti", porque sabemos que eres amiga o cercana a Alma y entonces también tú vas a ser perjudicada, incluso en una ocasión, con una compañera, en especial con mi compañera Miriam, ella también la amenazaron, que si seguía haciendo algunas cosas la iban a correr (...) así de casi casi "ni hagan ruido ni nada, porque su compañera es la que está embarazada". (Alma V., 36 años, empleada de gobierno)

Por otro lado, encontramos intimidaciones como el caso de Yazmin, a quien amenazaron para que no demandara a la empresa para no tener futuras represalias:

Tú estás en todo tu derecho de ir a conciliación a pedir información y a hacer lo que a ti te parezca, nada más te comento que si tú vas a conciliación vas a quedar de cierta forma fichada, para que otra empresa te contrate, pues obviamente van a indagar y van a buscar que tú pusiste una demanda, pero estás en todo tu derecho de hacerlo, pero mientras ahorita ya recoge tus cosas y retírate. (Yazmin Olguín, 30 años, Monitoreo IZZI)

Este tipo de casos, confirmaron la provocación de un daño emocional en las mujeres embarazadas, siendo la violencia psicológica la que conlleva a la mujer violentada a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso suicidio. (LGAMVLV, 2007, art. 6)

4.4.1.2 Violencia física

De acuerdo a la definición legal de la violencia física, en el siguiente testimonio no se comprueba directamente si fue un daño no accidental, sin embargo, la misma mujer, señala su experiencia como un daño físico provocado por un compañero de trabajo, quien además anteriormente la había acosado sexualmente, el cual también es un tipo de violencia (LGAMVLV, 2007, art. 6) y una modalidad (art. 13). Por tanto, apelando a la medición de la violencia tomando en cuenta la perspectiva subjetiva

“que se apoya en la definición de lo que las mujeres hacen de su propia experiencia de violencia” (Castro, 2004, p. 86) se decidió no hacer caso omiso y visibilizar dicha situación:

Recuerdo de una vez que iba yo para Tepeji del Río y a Tula, iba otro compañero, el tipo iba manejando mal, es un tipo que desde siempre he tenido como conflictos, porque él me empezaba a acosar sexualmente, entonces iba manejando de tal manera agresiva, yo iba en la parte posterior del carro, cuando era medio día de la jornada laboral empecé a tener dolores pélvicos por esta situación, entonces verbalmente no hubo una acción pero físicamente sí, se lo hice saber a mi jefa directa, y ese día le dije a su jefa “me siento mal”, incluso dentro de la actividad que teníamos me tuve que sentar porque me sentía muy muy mal y aun así continuaron con las actividades. (Alma V., 36 años, empleada de gobierno)

Si bien, este fue el único caso directo sobre violencia física, me gustaría hacer alguna reflexión, en relación a la negación de permisos para consultas y revisiones médicas, pues, aunque la violencia física únicamente consiste en un “acto que inflige daño no accidental, usando la fuerza física o algún tipo de arma u objeto que pueda provocar o no lesiones ya sean internas, externas o ambas” (LGAMVLV, 2007, art. 6). Pero entonces qué pasa cuando a las mujeres les niegan el permiso para salir del trabajo y acudir a sus citas, ¿qué sucede con los casos de omisión? ¿cómo podemos saber si esta negación pueda representar algún daño en el bienestar físico de la mujer y el producto? ¿no debería constituirse como una violencia física? O en este mismo sentido, ¿podría considerarse un acto discriminatorio?

Si tomamos en cuenta los derechos sexuales y reproductivos (2017) junto con los derechos del acceso a la salud (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, art. 4; Ley General de Salud, 2018, art. 1), el hecho de negar permisos para que las mujeres embarazadas acudan a sus revisiones médicas, también podría ser un acto discriminatorio, porque les están restringiendo o negando el goce al ejercicio de sus derechos.

Aunque específicamente este caso, legalmente no represente una violación de los derechos de la mujer embarazada, de hecho, la Procuradora de la Defensa del Trabajador, explica un poco más al respecto mediante un caso específico:

Precisamente en la mañana me habló una señorita, y me dice "no me dan permiso para salir a mis consultas (...) yo me fui a hacer mi ultrasonido y regresando no me dejaron entrar", bueno, ahí tomamos la vertiente, pero desafortunadamente aquí [señala la Ley General del Trabajo] hay muchas lagunas, la ley no establece que se le tiene que dar permiso a las trabajadoras para ir a sus consultas, no lo establece como tal, dice que el trabajo debe ser salubre, debe resguardar la salud del producto y la mamá, entonces de ahí se agarran las empresas. Dicen "yo te pago una incapacidad o te justifico una incapacidad, pero un permiso no estoy obligado". (Laura Chincolla Hidalgo, Procuradora de la Defensa del Trabajador)

Sin embargo, es uno de los problemas que más han comentado las mujeres, por ello, se decidió agregar este apartado, de hecho, en algunos casos, el acuerdo que llegan a tomar el jefe o jefa y la mujer embarazada, es el descuento del día o bien cambiar el horario de sus consultas: "Sí me han descontado, a veces enseñando mis papeles del seguro dicen que es una falta justificada pero aun así es con descuento porque es un día no laboral" (Jessica Olvera, 24 años, ayudante general). "Sí, la otra vez no me dieron permiso de venir a mi consulta, de hecho, ahora tengo que arreglar con tiempo los horarios o ir a consultas particulares" (Pamela, 25 años, empleada de agencia).

O cuando solicitan los permisos vienen represalias e insultos:

No es muy cordial (...) al final de cuentas mi relación con él, es nada más por el trabajo, pero para contarle cosas o contar con su comprensión, en este caso [el embarazo] a lo mejor con su apoyo, pero no, (...), se enoja porque vengo al seguro muy seguido, pero pues tengo que venir, porque mi embarazo lo requiere. Se molesta porque no estoy ahí todo el día y me dice ¿Ay otra vez? ¡Cámbiate a la tarde! O cosas así, porque no le gusta que yo venga al seguro. (Sydney Mendoza, 28 años, empleada doméstica)

Para este caso de la negación de permisos, no existe una sanción legal, sin embargo, es importante visibilizar una parte sin atender ni resolver del problema de la violencia y discriminación durante el embarazo.

4.4.1.3 Las demás violencias

Analicemos primero, la violencia simbólica en el lenguaje cotidiano y legal. En México y específicamente el reglamento del IMSS, se sigue nombrando "incapacidad" a la licencia de maternidad, esta palabra supone que las mujeres durante el embarazo son incapaces de desarrollarse profesionalmente, de manera personal, o bien para desempeñar sus actividades cotidianas.

Incluso en el discurso por parte de las autoridades, se nombra "incapacidad" a la licencia de maternidad y se normalizan los casos de no renovación de contrato por embarazo: "Ya no le volvieron a dar contrato, porque estaba embarazada. Pero bueno, ahí es razonable porque es una escuela y decían que, en el período de incapacidad, los niños no podían quedarse sin maestra" (Laura Chincolla Hidalgo, Procuradora de la Defensa del Trabajador).

Asimismo, en el lenguaje común, se pueden encontrar palabras que asocian el embarazo como una enfermedad, por ejemplo "cuando estoy bien", es decir cuando no está embarazada, "aliviarme" o "dar a luz" en referencia al parto. En este sentido, las mujeres internalizan, somatizan e incorporan a su acción cotidiana algunos elementos dominantes del patriarcado. Más que elegir, actúan conforme a las normas de género aprehendidas a lo largo de su vida (Bourdieu, 1998 citado en Vázquez, Cárcamo, & Hernández, 2012, p. 32). Y por ello, normalizan este tipo de palabras relacionadas al embarazo, como el siguiente caso:

Yo creo también depende ¿no? de cómo es uno como empleado cuando está uno bien, si es uno irresponsable cuando está uno bien pues tal vez ya sale uno con algo así, y obviamente el jefe ya se molesta y le daría un poco de razón ¿no? pero cuando anda uno bien de salud, y trabaja uno bien y ya por el embarazo ya no rinde igual, pues ahí ya no se vale. (Jennifer Cantor, 24 años, encargada de producción).

El segundo tipo de violencia a analizar, es la violencia obstétrica (Garay, Jiménez, Santos & Felix, 2017) en este tipo se presentaron dos casos:

Porque cuando se enteraron que estaba yo embarazada no me gustó su pensamiento de una doctora porque me dijo: ¿Por qué te embarazaste?, ¿Quién se va hacer cargo de tu hija?, ¡Eres una mamá primeriza, no vas a poder! Y no sé qué (...) La verdad si me sentí mal, en parte por lo que me dijo la doctora, igual yo me quedé pensando "es mi vida, es mi cuerpo, simplemente ella me va a dar servicio porque yo lo estoy pagando y no tiene por qué meterse en mi vida". (Flor, 20 años, empleada del estadio)

Algunas mujeres de acuerdo a sus experiencias, consideran el parto como un acto doloroso, pues al recordar el hecho muestran sentimientos como el llanto:

En mi embarazo pasado me tocó en un día cuando había puros practicantes (...) pedía un calmante y me decían "No hay, aguántese" (...) [después] me pasaron al quirófano, nació mi bebé y me dejaron ahí con la herida abierta, dice [la médico] "no, mi turno ya acabó, espérese a que llegue el otro doctor". Empieza el otro turno, llega un doctor y un practicante y el practicante es el que me está atendiendo y sin anestesia ni nada (llora). (Jessica Olvera, 24 años, ayudante general)

Se parte del supuesto que la edad fue un factor importante para que el personal de salud ejerciera este tipo de violencia, siendo las dos mujeres más jóvenes de esta investigación las que vivieron violencia obstétrica.

4.4.2 Discriminación

Respecto a la discriminación, los casos fueron más frecuentes respecto a los tipos de violencia. Legalmente, la negativa a contratar a la víctima o bien o no respetar su permanencia al trabajo, representan casos de violencia laboral (LGAMVLV, 2007, ART. 11). Pero al mismo tiempo constituyen conductas discriminatorias (CONAPRED, 2018). Como se refirió en el apartado de la violencia laboral, en este caso, todos los testimonios presentados representan discriminación en el espacio laboral, sin embargo, se desglosan los casos específicamente de acuerdo a las formas de discriminación (no contratación, despidos injustificados) y además se visibiliza que en algunas ocasiones el trasfondo de la discriminación laboral posee

cargas de discriminación por cuestiones de género, que muchas veces se ignora y se normaliza.

4.4.2.1 Formas de discriminación

Una de las formas de discriminación más comunes durante el embarazo, es la negación del trabajo o no contratación, pues representa una violación del derecho al trabajo (COPRED, 2015), tal es el caso de Pamela:

Al principio como a los dos meses busqué trabajo y pues sí en varias no me daban trabajo porque estaba embarazada (...) que, porque era mucha responsabilidad para la empresa, que por el estado en el que estaba no podían contratarme, que después de aliviarme pues ya me podían hablar.

Además, podemos percibir que, en el discurso, la palabra "aliviarse", que se explicó anteriormente con la violencia simbólica (Bourdieu, 2000) como si entonces, el embarazo fuera una enfermedad de la cual, las mujeres se fueran a recuperar después del parto, y entonces sólo así pudieran acudir a solicitar empleo.

Por otro lado, está el tema de despidos injustificados, que es otra de las manifestaciones más frecuentes en cuanto a discriminación (COPRED, 2015) y los casos que más se tratan en la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la Procuraduría de la Defensa del Trabajador. De hecho, de 2013 a 2017 se han llevado a cabo 308 asesorías sobre violaciones de derechos laborales por embarazo, y en los primeros seis meses del 2018 se han atendido 50 casos de despidos injustificados a mujeres embarazadas (STPS, 2018).

Sin embargo, según palabras de la Procuradora, señala que a pesar que el motivo sea el embarazo, ningún jefe o jefa admite que es por ello, sino por otras razones:

Los patrones no le refieren que efectivamente la están despidiendo por lo del embarazo, sino dicen que ya no es productiva, que ya no alcanza las metas, simplemente se la disfrazan por otro motivo (...) y es que, en una etapa de conciliación, no muy fácil se comprueba que es por embarazo, por lo tanto, vienen por eso, por la productividad, por faltas, por otra

cuestión, pero no tratan lo del despido. (Laura Chincolla Hidalgo, Procuradora de la Defensa del Trabajador)

El siguiente ejemplo, muestra que efectivamente, no se justifica el despido a causa del embarazo, sino por otras razones: "Ellos me dijeron que iba haber un cambio de presidencia, de administración, y pues ya simplemente eso, pero fue por el embarazo" (Gisela Robledo, 31 años, servidora pública).

Algunos otros casos de despidos que han tenido que ser tratados en la Junta de Conciliación y Arbitraje fueron los siguientes:

Precisamente por el embarazo estoy en juicio con ellos [sus jefes] (...) todo marchaba bien, nada más fue cuando les avisé en octubre que estaba embarazada, y ya para el 23 de diciembre me despiden (...) es una empresa que no acepta a mujeres embarazadas y no le gusta que los empleados pidan permiso para juntas, que mi niño se enfermó o salir antes porque tuvieron un accidente. Entonces a mí me decían "me firmas tu renuncia o te despido" y yo les dije, no le voy a firmar. Y me fui a juicio inmediatamente, se abrió carpeta de investigación y pues procede porque yo realmente avisé en tiempo y forma. Y es que me despiden no inmediatamente, sino a los cuatro meses de embarazo (...) y no es la primera vez que tienen una demanda, tienen también una demanda por discriminación de un chico que tenía VIH. (...) No pueden discriminar porque una persona está enferma, y finalmente lo mío también es discriminación. (Alejandra, 40 años, gerente de restaurant)

O el caso de Yazmin, quien un día fue privada de sus instrumentos para continuar trabajando:

Ese día ya no me dejaron tocar máquina ni nada. Yo todavía pregunté a mi supervisor qué voy a hacer y me dijeron pues espérate a que te llamen y que ten alguna respuesta (...) yo mientras me comuniqué a conciliación y arbitraje y me dijeron "si a ti no te dan una respuesta ese día tú te presentas al otro día al trabajar porque ellos lo pueden considerar abandono laboral" (...) entonces al otro día me presenté y me dijeron agarra tu máquina y ponte a trabajar (...) pero después me dicen que definitivamente están pidiendo mi baja sólo me dijeron "necesito que me firmes aquí y de finiquito te vamos a entregar 2500". (Yazmin Olgún, 30 años, Monitoreo IZZI)

En otras ocasiones, cuando les restringen sus actividades, provocando problemas con sus demás compañeros y compañeras:

Ya una vez que encontré una guardería para mi hija, regresando a mis actividades, pues resulta que me bloquearon todas mis salidas, yo ya tenía salidas agendadas, las bloquearon, mandaron a otras personas, les cargaron el trabajo a mis compañeras y compañeros, eso por supuesto generó conflicto porque la carga de trabajo aumentó. (Alma Vigueras, 36 años, empleada de gobierno)

O en el caso de Yadira, a quien limitaron su derecho laboral por el hecho de ser madre:

Sí me preguntaron [si tenía hijos/hijas), yo siento que [preguntan esto] más en mi profesión, me contrataron para obra, es una empresa nacional y nos mandan a toda la república, pero yo al decir que tenía hijos, sí me limitaron un poco el campo laboral (...) me aceptaron por el currículum, pero me mandaron a obra aquí [Pachuca], y después me pasaron a oficina. (Yadira Sánchez, 31 años, arquitecta)

A diferencia de los testimonios de violencias, los cuales no fueron siquiera nombrados de esta manera por las entrevistadas, para este tema, las mujeres nombraban sus casos específicamente como un problema de discriminación, como refirieron Alejandra y Pamela: "Me sentía mal, pienso que es discriminación porque pues yo creo que el embarazo no nos impide desarrollarnos laboralmente, yo no le veo tanto inconveniente" (Pamela, 25 años, empleada de agencia). Y algunas otras mujeres quienes consideran que los despidos por embarazo significan un acto discriminatorio (Flor, Jennifer y Aylin).

Sin embargo, y pese a las condiciones de inequidad y vulnerabilidad que presentan durante el embarazo, también conocen sus derechos y muestran interés por defenderse por la vía legal como el caso de Yazmin, Alejandra y Gisela:

Llega su abogada y me dice "firma la renuncia, te voy a dar cierta cantidad", pero yo les dije, conozco mis derechos y no te voy a firmar nada, me dijo "piénsalo, yo estoy abierto a cualquier oferta que tú quieras hacer" porque sabían que iba a llegar el momento en que iban a negociar cierta cantidad. Pero tampoco la firmé, porque aparte no coincidía, para despedirte son tres meses de sueldo en lo que tú puedes conseguir

trabajo, y en mi caso, no es así, además yo estaba embarazada y necesitaba el seguro social (...) yo tuve que pedir una prórroga de servicios médicos, para cubrir mis gastos todo mi embarazo y después el posparto. (Alejandra, 40 años, gerente de restaurant)

Aunque en el caso de Gisela no recibió el apoyo por parte de la institución correspondiente:

Primero me asesoré con un amigo abogado, después acudí a un organismo que precisamente presta el servicio a los trabajadores, pero no sé si depende de conciliación y arbitraje, pero sí fui a asesorarme, pero como yo expresé que ya un amigo mío abogado me estaba asesorando, entonces ellos por esa razón ya no me pudieron asesorar, ya no me brindaron el servicio. Aunque yo únicamente había preguntado, no había iniciado nada. (Gisela Robledo, 31 años, servidora pública)

Pero finalmente pudo solucionar el conflicto mediante la conciliación, recibiendo su finiquito, lo cual no evita la mala experiencia, como ella refiere:

No demandé, finalmente llegamos a un acuerdo y firmé la renuncia y no hubo demanda. Pero pues sí afecta (...) pues me sentí mal, triste, exaltada, víctima de una injusticia, porque yo considero que siempre trabajé bien, llegué incluso a recibir felicitaciones y dices entonces ¿de qué sirvió? Y si soy un buen elemento, entonces ¿por qué por esta situación? ¿por qué en este estado que es natural? toman estas decisiones. Porque el en trabajo no especificaban nada de que no pudiera quedar embarazada. (Gisela Robledo, 31 años, servidora pública)

Se mostró la manera en que las mujeres buscan a pesar de las circunstancias, soluciones a sus despidos o a la vulnerabilidad de sus derechos laborales. La mayoría de los casos legales contra mujeres embarazadas son resueltos, según la Procuradora de la Defensa del Trabajador y de acuerdo a los casos antes presentados: "Ahorita si hemos tenido muy buen resultado en las conciliaciones, los patrones si están atendiendo, si se están resolviendo muchos casos cuando vienen a solicitar los servicios" (Laura Elizabeth Chincolla Hidalgo).

Sin embargo, en muchas ocasiones la demanda no suele ser percibido por las mujeres como una ayuda favorable a su caso, pues uno de los requisitos en donde encuentra más trabas es en contar con tres testigos que hayan presenciado

el despido injustificado, tal es el caso de Yazmin, a quien ni siquiera le informaron sobre el procedimiento legal correspondiente a una denuncia:

La licenciada [durante la reunión y después que no se pudo conciliar] dijo "nos vamos a ir a demanda". Pero a mí no me comentaron antes cómo iba proceder la demanda, [decidieron] sin que me preguntaran si estaba de acuerdo o no, no me informaron nada, sino que empiezan a hacer su papeleo para la demanda y en eso yo voy leyendo y en la parte de hasta abajo dice que necesito tres testigos que presenciaron el despido. Yo le pregunté al licenciado y me dijo "deben ser tres personas que hayan presenciado en el momento en que tú te hayas retirado de laborar", el problema es que ellos siguen trabajando ahí y no se van a prestar a ser mis testigos porque corren más riesgo y me dice "tienes tres meses para encontrarlos, tienes que estar checando a quien más corrieron" Porque si ganas la demanda te van a dar todo [\$29,000], pero si no ganas sólo te van a dar el finiquito [que serían \$2,500]. Pero yo preferí aceptarlos [\$15,000] y ya no meter demanda, porque definitivamente los tres testigos, pues iba a ser difícil. Me corresponde aceptar lo que me están dando a nada. (Yazmin Olguín, 30 años, Monitoreo IZZI)

Por lo que, prefieren recibir alguna compensación a continuar con los trámites de la demanda, pues les es más complicado e implica una pérdida de tiempo, dinero y recursos materiales.

Si buscas trabajo, mientras estás en la demanda, tengo que estar saliendo y obviamente el patrón me va decir que ya no trabaje ahí (...) implica más tiempo, más gasto, no obtienes el apoyo de los testigos, impedimento para buscar otro trabajo. (Yazmin Olguín, 30 años, Monitoreo IZZI).

Incluso puede ser que después de la demanda tengan problemas para conseguir otros empleos.

Ella ya me boletinó con las empresas, porque es un outsourcing, es decir, yo ya no puedo pedir trabajo por medio de mi empresa, me tendría que dirigir a las empresas principales. Y mi compañera me dijo "al menos en los autoservicios porque ellos por ser outsourcing, guardan toda la información y ya estás boletinada" (Yazmin Olguín, 30 años, Monitoreo IZZI).

Podemos ver que los casos de discriminación siguen presentes, muy a pesar de los avances legales y de las instituciones encargadas de la defensa de las trabajadoras

embarazadas, sin embargo, tampoco hay un resguardo viable por parte de dichas instituciones, pues pareciera que entonces, para las mujeres representan más desventajas en su vida laboral y personal.

4.4.2.2 ¿Violencia y discriminación?

En este apartado se busca hacer una reflexión sobre las dos problemáticas estudiadas, pero de manera conjunta y menos sistemática como fue en el análisis. Porque si bien, se analizó la discriminación y violencia en el espacio o modalidad laboral, tomemos más argumentos para dar una explicación más completa al fenómeno.

Pensemos en todas las condiciones y situaciones que manifestaron las mujeres entrevistadas junto con los fundamentos teóricos de los que se habló durante los capítulos I y II, que visibilizan las condiciones inequitativas de la población femenina en el ámbito laboral, desde tratos desiguales, límites para el acceso al trabajo, segregación ocupacional, el acoso laboral, las limitadas oportunidades de ascenso, el no reconocimiento de la doble jornada, la informalidad y subempleo ocupada por las mujeres, la negación de permisos para consultas médicas de las embarazadas o bien la falta de salidas para los cuidados de las y los hijos cuando ya son madres, porque claro, el mandato social atribuye que las mujeres deben encargarse del cuidado de las y los hijos, pero tampoco hay un marco jurídico ni condiciones brindadas por el Estado que respalden este tipo de situaciones. ¿Es entonces esto discriminación laboral? ¿se les está violentando directa o indirectamente? ¿son vulnerados sus derechos laborales?

Claro está que tiene que ver con el espacio laboral, sin embargo, se añadiría que esta lleva implícita una discriminación de género, una exclusión de los mismos derechos y oportunidades que tienen los hombres, un rechazo y concepción de estructural de inferioridad asociada a ellas, y entonces, no sólo es discriminación o violencia laboral, sino discriminación o violencia contra mujeres por razones de género, por cuestiones de estrato social, de nivel educativo, etc.

Con esto, se abre pauta a comprender la violencia y discriminación como dos fenómenos diferentes, pero que se encuentran directamente relacionados. Un ejemplo de ello, fue que al intentar separar los testimonios de acuerdo a la clasificación de si eran uno u otro, algunos de ellos, podían constituir ambas problemáticas. Por tanto, no basta con clasificar los comentarios de las mujeres embarazadas, sino es necesario puntualizar la articulación de las dos categorías.

Y esto implica, comprender que la discriminación puede agravar la violencia o viceversa, que es la violencia estructural lo que no permite el goce de los mismos derechos y condiciones que los hombres provocando una exclusión colectiva, o que una mujer con ciertas características puede ser más vulnerable a estos problemas. Esto último se relaciona con la interseccionalidad de la que se ha hablado, en tanto existen varios factores que harán que la violencia sea más grave en ciertas circunstancias, que la discriminación vaya acompañada de violencia, etc.

4.5 Regreso al trabajo, redes de apoyo y alternativas

Si bien, este último tema no era un eje de análisis, me pareció sumamente importante agregarlo, además que está relacionado a los otros cuatro ejes de la investigación y a la esencia de tomar en cuenta que las mujeres también tienen cierta capacidad de agencia para resolver y enfrentar a situaciones y conflictos.

Estela Serret (2008) señala que históricamente y en todas las sociedades, las mujeres han sido sujetas a violencia y discriminación, sin embargo, niega que estas se hayan limitado a ser víctimas. Muy por el contrario, en todas las sociedades, han desarrollado múltiples estrategias de resistencia y rebelión y de distintas maneras han procurado cambiar sus condiciones de vida.

En este caso, estos tipos de estrategias, están conformadas por redes de apoyo (Castilla, 2009) formales e informales a las que recurren para continuar trabajando al mismo tiempo que encargarse del cuidado de sus hijos (as), así como la formación de algunas alternativas con respecto a sus problemas familiares y laborales, las cuales serán abordadas a continuación.

4.5.1 Redes formales e informales

La familia es el tipo de red de apoyo informal más común al que requieren las mujeres, tal es el caso de Aylin:

Mi papá está a una cuadra de la escuela de mi nena entonces pues se le facilita y pues a mí me ayuda mucho mi papá en ese aspecto (...) si yo hubiera tenido que decir a mis jefes, que tengo que salir por mi hija (...) también hubiera sido, una traba o algo así para poder entrar al despacho (Aylin, 31 años, contadora).

En algunos otros casos también reciben apoyo de los grupos de amistades:

Aunque yo estoy lejos de mi familia y están al pendiente, pero hay veces que no pueden estar aquí, entonces si las redes de apoyo con amistades, la que llamamos la otra familia, muy muy cercanas, porque si dejarle el cuidado a otra persona ajena es de especial atención. (Alma V., 36 años, empleada de gobierno)

Así como redes de apoyo con compañeros (as) de trabajo:

Tratamos que apoyarnos unas con las otras, igual con el compañero, nada más tenemos un compañero hombre, las demás somos mujeres. Entonces procuramos apoyarnos entre nosotras, sobre todo la carga de trabajo y las cuestiones particulares, porque cada una, incluyendo al compañero, tenemos condiciones específicas de la familia (...) hay una compañera mamá soltera, mi compañero que es papá, digo no es papá soltero pero que también es papá, mi otra compañera que también es mamá y tiene un niño con discapacidad, entonces procuramos mediar las actividades y echarnos la mano, porque fuera de la oficina que contamos con alguien, pues no. (Alma V., 36 años, empleada de gobierno)

O bien, en cuanto a redes formales, las guarderías y/o escuelas a tiempo completo:

Tengo una pequeñita que tiene dos años y medio y ella está en guardería, y la otra más grandecita está en escuelas de tiempo completo, entonces se pasa buen ratito en la escuela en lo que puede ir mi esposo por ella (...) la guardería es particular pero sí tengo un apoyo de gobierno. (Gisela Robledo, 31 años, servidora pública)

Aunque algunas veces se vean en la necesidad de llevar a sus hijos (as) a sus espacios laborales, pero esto implica tener problemas: "Hasta la fecha, tengo que

llegar al trabajo con mi hija, porque voy por ella a la guardería, llego y checo [la hora de salida] (llora) (...) me han visto con mi hija y dicen ¿por qué la trae? " (Alma V., 36 años, empleada de gobierno).

Sin embargo, aunque existen alternativas como las redes de apoyo, continúa una gran intolerancia a la expresión y a la satisfacción de necesidades y aspiraciones de las mujeres. Mucho más cuando se busca una resistencia, desobediencia y rebelión hacia lo que los otros demandan (Lagarde, 2015) que en este caso sería un cuidado total de los hijos e hijas. Lo cual, muchas veces, provoca que las mujeres se encuentren en distintas contradicciones, y una de las más comunes que se encontraron en esta investigación fue respecto la maternidad y el trabajo.

Y en este sentido, Marcela Lagarde (2015), habla sobre estas contradicciones, como la *escisión interior* en las que se encuentran las mujeres, como sujetas de producir cambios y al mismo tiempo sujetas de opresión:

Si [las mujeres] alentamos nuestro ser tradicional entramos en conflicto con nuestras necesidades y aspiraciones modernas de género (...) si satisfacemos a los otros, no nos queda tiempo, energía ni recursos suficientes para nuestro desarrollo. Si cumplimos con algunas expectativas opresivas de los otros, nos traicionamos. (Lagarde, 2015, p. 29)

Por lo que muchas de las mujeres, señalaban que, a partir de su embarazo, se encontraban en algunas disyuntivas sobre si seguir o no trabajando después del parto, sobre todo si no contaban con redes de apoyo o bien, por las exigencias que se les hace de acuerdo a los mandatos de maternidad respecto al relego en los espacios privados, específicamente el doméstico:

Pues mi contrato lo tengo asegurado, el hecho de que a lo mejor ya no regrese sería por voluntad propia, en este caso porque pudiera ser que no encuentre quien me cuide a mi bebé o cosas así, pero mi trabajo lo tengo seguro. (Sydney Mendoza, 28 años, empleada doméstica)

Porque, además, las instituciones de cuidados no cubren las necesidades de muchas mujeres, como es el caso de Eneida, quien señala que debido a sus

horarios como los de su pareja, no tienen acceso a guarderías, por lo que, sería ella quien dejara de trabajar para dedicarse al cuidado de su hijo, puesto que la responsabilidad del bienestar de los hijos e hijas, sigue recayendo sobre la mujer (Lamas, 2014 citado en Palomar, 2004):

Estoy en 50 y 50 si quedarme o no a trabajar, porque no tengo a quien me ayude a cuidar a mi bebé o quien me va a ayudar, mi abuelita ya está muy grande y cuida a mi hermana más pequeña porque mi mamá trabaja, mi mamá no me lo puede cuidar, mi suegra igual trabaja tampoco me lo puede cuidar, entonces eso estoy viendo, preguntar de guarderías, que recomendaciones me dan, porque comúnmente salgo muy noche y mi esposo igual sale a las 9 de la noche, entonces no hay una guardería que cuiden bebés hasta las 9 de la noche, son cositas que estoy checando, que estoy viendo para definir si voy a regresar o no de la incapacidad. (Eneida Márquez, 27 años, supervisora de turno)

Además, podemos percatarnos de las opciones que se nombran como redes de apoyo, todas son mujeres, en especial las madres y abuelas de las informantes. Debido a la construcción de la subjetividad femenina y su asociación con una especialización como cuidadoras de los otros (Lagarde, 2015).

4.5.2 Retorno al trabajo o al espacio privado doméstico

Muy relacionado a la falta de redes, profundizaremos en el retorno al trabajo después del parto o bien, el regreso al espacio privado como trabajadoras y cuidadoras de su propio hogar y sus hijos (as), de acuerdo a lo establecido por la división sexual del trabajo (Ortner, 1979). Esto, ya que, se ha demostrado que el trabajo de las mujeres suele ser temporal, en tanto tienen hijos (as), después una gran mayoría, abandona el trabajo a tiempo completo en provecho de actividades de colaboración, de trabajos realizados en las cercanías o a domicilio (Lipovetsky, 1999). Y que además se debe en gran medida a las condiciones estructurales, como el suelo pegajoso (Gómez, Hormigos & Pérez, 2016), o el techo de cristal (Burin, 1996 citado en Lagarde, 2015, p. 44).

Los criterios normativos sobre la maternidad siguen recayendo como la responsabilidad del bienestar de los hijos (as) sobre la mujer, por lo que, muchas

de ellas piensan dejar de trabajar después del parto: "Ya no pienso regresar, pienso disfrutar a mi bebé" (Pamela, 25 años, empleada de agencia)

Sin embargo, algunas otras mujeres, de acuerdo a sus necesidades económicas, deben seguir trabajando, como es el caso de Teresa, quien es madre soltera:

No pienso interrumpir, pienso seguir trabajando, echarle todo (...) pues a lo mejor si sea un reto, es difícil trabajar y estar criando a tu bebé, estar atendiendo a mi bebé, los horarios, el tiempo, la calidad que le pueda dar, pero por eso son retos que los tomas y tienes que superarlos, tienes que ver la manera de salir adelante, y este reto se va a cumplir. (Teresa García, 32 años, empleada de mostrador)

También, el regreso después del parto, constituye para las mujeres una incertidumbre, pues, aunque legalmente, se dice que es derecho de las mujeres conservar su empleo después del parto (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, art. 123, sección V) esto muchas veces no es respetado:

Si está ese riesgo [despido al regresar del trabajo], a mí me dijeron preséntate el primer día y ya si ellos te dicen "gracias", te vienes a conciliación y arbitraje y ya aquí te asesoramos (...) si tengo contrato, pero ellos me han asegurado que no, que he hecho buen trabajo y además tengo el contacto con los clientes, pero sí son casi tres meses y puede pasar cualquier cosa. (Yadira Sánchez, 31 años, arquitecta).

O bien pueden enfrentarse a conflictos durante el proceso de lactancia:

Entonces cuando regreso y solicito la licencia de lactancia vienen todavía las represalias, yo andaba buscando guardería para tener a mi hija mientras estaba en el trabajo, también ahí hubo un conflicto, porque me puse a leer el reglamento y en ninguna parte del reglamento interno para empleados de Gobierno del Estado menciona que está prohibido llevar a los hijos al área de trabajo y si está mencionado que tenemos derecho a las guarderías, igual la Ley Federal del Trabajo lo dice (...) pero después, la Directora General del Instituto me ve con mi hija, me manda a llamar al Director de Recursos Humanos, y me solicita que me retire del Instituto con mi hija, porque no puedo estar con ella. (Alma V., 36 años, empleada de gobierno)

A manera de primeros resultados del capítulo, podemos resumir que las mujeres entrevistadas han vivido casos de violencia y discriminación laboral durante el embarazo, tal como partió la investigación, sin embargo, como la hipótesis sugería, tendríamos que encontrar y nombrar los tipos de cada una de las problemáticas, encontrando así, que las violencias más frecuentes ejercidas contra estas mujeres son psicológica, física, simbólica y obstétrica, y en cuanto a discriminación laboral se visibilizó la discriminación de género de trasfondo.

Y entonces ¿cómo viven las mujeres estos casos? Vimos que efectivamente expresan mediante la reflexión de sus experiencias individuales sentimientos de injusticia, enojo y/o tristeza, sin embargo, muchas veces normalizan su situación, dado que socioculturalmente se considera que el embarazo realmente es un riesgo para el ámbito laboral.

Fue entonces, como mediante un análisis de la experiencia social, se llegó a comprender que existen condiciones estructuras que limitan a las mujeres embarazadas, pero muy a pesar de ello, muestran su capacidad de agencia buscando redes de apoyo o alternativas que les ayudan a cumplir tanto con sus roles de embarazadas-madres como de trabajadoras —y muchas veces también como esposas y trabajadoras de su propio hogar—.

CONCLUSIONES

Retomando que el objetivo fundamental de esta tesis consistió en analizar desde los testimonios de las mujeres entrevistadas en Pachuca Hidalgo, la violencia y discriminación dentro del espacio laboral que presentan o presentaron durante el embarazo, mediante la comprensión de las formas en que perciben, viven e interpretan su realidad social, abordando el análisis a partir de la categoría *experiencia social* junto con un enfoque meramente cualitativo y con la perspectiva de género como respaldo teórico. Se apertura a presentar los alcances y hallazgos, limitantes, lo que queda por estudiar, así como el aprendizaje personal que dejó realizar esta investigación:

A lo largo del capítulo I, se logró dar cuenta cómo influyen los mandatos simbólicos del género en la conformación de los procesos subjetivos de las mujeres respecto a su embarazo y la maternidad, lo cual posteriormente tiene un impacto en la experiencia colectiva, que se comprobó de manera empírica por medio del discurso sobre la construcción de los ideales y deber ser de las mujeres entrevistadas, lo cual repercute en la desvaloración de los trabajos femeninos, la división sexual del trabajo en el espacio privado y público, la exclusión en los trabajos formales y en general las cargas sociales que se consideran implícitas en la maternidad que naturalizan las mujeres.

Por tanto, los testimonios relacionados con las categorías y conceptos explicados en el capítulo I, lleva a concluir, que efectivamente, el género influye y en gran medida determina la violencia y discriminación, así como las relaciones desiguales tanto en el hogar como el espacio laboral formal de las mujeres, puesto que el significado sociocultural del embarazo y la reproducción misma, representa una limitante social para el desarrollo laboral —y por ende personal— de las mujeres, aunque cabe aclarar que no constituye de todo, un impedimento físico, siendo esto una afirmación de las propias mujeres, quienes aseguran que no consideran que su embarazo sea un impedimento para realizar sus labores. Confirmando que, la reproducción es el elemento central de la feminidad, y el factor más importante en esta investigación, que pone en desventaja a las mujeres respecto a los hombres y en situaciones vulnerables de violencia y discriminación.

También se encontró, por medio de las herramientas y conceptos teóricos presentados en el capítulo II, junto a los testimonios obtenidos, que todas las mujeres refirieron una falta de reconocimiento de los trabajos que desempeñan. Siendo este un elemento discriminatorio, ya que se niega y se excluye la actividad de las mujeres no sólo como tareas esenciales para la reproducción de la vida humana, sino también como el ejercicio de sus derechos como personas, lo cual demuestra una exclusión por razón de género, por las características que se han atribuido a las mujeres —como sujetas históricas—, aquella relación con inferioridad, por su inseparable asociación con la naturaleza y con la exigencia para el cumplimiento con la reproducción, los cuidados de los otros y las tareas domésticas.

Es entonces, una discriminación estructural enraizada y normalizada a partir del género, apoyada de un sistema económico favorecido por el patriarcado, que termina excluyendo y desvalorizando las actividades de las mujeres del ámbito económico, ese que sólo valora las actividades productivas, pese a que dichos trabajos también contribuyen al crecimiento productivo, en tanto favorece la reproducción material, ideológica y cultural, así como la vida misma.

El capítulo III, tuvo una aportación fuerte, sustantiva y transversal en la tesis, pues constituye no sólo el diseño de toda la investigación, sino una propuesta que compone una articulación entre la experiencia y el enfoque cualitativo, entre la sociología y la perspectiva de género, entre la sociología de la experiencia y los estudios del género y la mujer. Pero entonces ¿Qué tienen en común todos estos elementos?

Los estudios de género, feministas o de la mujer, suelen ser estudios interdisciplinarios, sin embargo, la elaboración de esta tesis, no sólo implicó la comprensión del objeto de estudio analizado, sino una aportación de poder abordar los estudios de género desde la sociología, específicamente la sociología de la experiencia de Dubet. Esto ya que, generalmente, los estudios de género buscan una relación entre los aspectos estructurales y la subjetividad de los actores, elemento fundamental del análisis a partir de la experiencia social. Por tanto,

constituye un aporte metodológico como forma de abordar los estudios de género a partir de la sociología, y que, además, pueden, emplearse en otros temas u objetos de estudios diferentes.

Además, la sociología de la experiencia, propone que los actores tienen la capacidad de pensar, actuar incluso de criticar e intervenir en su realidad social, mismo que los estudios de género proponen, puesto, que toman en cuenta las condiciones estructurales que diferencian a hombres y mujeres, pero también se dan a la tarea de visibilizar los cambios que se ha logrado, las luchas constantes y la manera en que las mujeres han modificado sus situaciones subordinadas.

Pero no sólo eso, también se logró una convergencia entre el enfoque cualitativo con la experiencia social, pues ambos buscan dar la importancia a la subjetividad de los actores, la interpretación de su realidad social, la conciencia y reflexión de su mundo y de sí mismos.

Ahora bien, hablemos sobre el cuarto y último capítulo, para hacer un recuento de los hallazgos propios de la investigación. Dado que la hipótesis principal bajo la que se trabajó sostenía que las mujeres trabajadoras del sector formal de Pachuca, Hidalgo experimentan violencia y discriminación laboral durante el embarazo, se necesitaba especificar los tipos y maneras de cada una, por lo que, fue la intención, encontrar e identificar en las experiencias sociales los diferentes tipos de violencia y razones de discriminación.

Los casos más encontrados además de la violencia laboral, dentro del marco legal utilizado (LGAMVLV, 2007) fue la violencia psicológica y respecto a las agregadas, la violencia obstétrica y simbólica, y aunque no fue especificada, también se hablará sobre la violencia de género contra las mujeres.

En el discurso del total de mujeres entrevistadas, la mayoría (Yazmin Olguín, Alejandra, Alma V., Sydney Mendoza, Aylin, Jazmín, Yadira Sánchez, Eneida Márquez, Gisela Robledo, Pamela) refirieron haber experimentado violencia psicológica por parte de sus jefes (mayoritariamente hombres), jefas y también por

compañeros y compañeras. Siendo este tipo de violencia la que más predomina, siendo referida por 10 mujeres de las 15 entrevistadas.

Se manifestó contra ellas en forma de insultos y humillaciones en relación a los cambios corporales debido al embarazo (Sydney Mendoza y Pamela); amenazas tanto a las trabajadoras como a terceras personas que pudieran ayudarles (Alma V. y Yazmin Olguín) e intimidaciones para evitar posibles demandas o para la firma forzada de renunciaciones (Yazmin Olguín, Alejandra y Alma V.).

Si bien, sólo se presentó un caso de violencia física (Alma V.), se propuso también, contemplar que algunas omisiones, como la negación de permiso a consultas médicas, lo cual puede representar un riesgo para la salud de la mujer y el producto, y aunque tomando el marco jurídico, esto no represente un acto violento ni discriminatorio, indirectamente puede provocar un daño físico, siendo 5 mujeres a quienes se les negaron los permisos para acudir a sus consultas médicas en más de una ocasión (Sydney Mendoza, Jessica Olvera, Eneida Márquez, Pamela y Alejandra).

Respecto a los dos tipos de violencia agregados, *violencia obstétrica y simbólica*: se presentaron dos casos de violencia obstétrica (Flor y Jessica Olvera) que, aunque no es un número representativo para la investigación, merece la pena visibilizar que las mujeres embarazadas no sólo presentan casos de violencias dentro del espacio laboral, sino al mismo tiempo, pueden experimentar en otras esferas, como presuponían los resultados del estado de la cuestión, es decir, en este caso también vivieron violencia dentro del espacio institucional de salud, uno durante el parto y el otro en una consulta médica. Cabe resaltar, que estas mujeres mostraron sentimientos de enojo, dolor y tristeza al relatar su experiencia.

En cuanto a la violencia simbólica, se presentó principalmente en el lenguaje empleado tanto por las mujeres entrevistadas, como por las instituciones y las leyes, en palabras como "incapacidad", "alumbramiento", "dar a luz", "cuando estaba bien" haciendo omisión a términos como licencia de maternidad o parto y aludiendo una

relación entre embarazo y enfermedad. Asimismo, los casos más visibles sobre este tipo de violencia, fue respecto a la interiorización y sumisión a las concepciones de debilidad, inferioridad y vulnerabilidad relacionadas al embarazo, asumidas además por las mujeres justificando mediante cuidados exagerados.

Y aunque no fue agregada como tal la violencia de género contra las mujeres, considero que esta no está alejada ni es diferente de los otros tipos, sino que se encuentra inmersa, que está de manera transversal. ¿En las mismas situaciones se podría ejercer violencia contra los hombres? En ninguno de los casos mencionados se podría dirigir la violencia contra ellos, puesto que las razones estaban directamente relacionadas al embarazo o la maternidad en sí. Por lo que podemos ver, que la violencia ejercida contra las mujeres fue específicamente por su condición de género, por las implicaciones de la feminidad, por los roles estereotipados atribuidos y por todas las exigencias y mandatos simbólicos impuestos a las mujeres.

Por otro lado, desde el estado de la cuestión, se encontraron más casos de discriminación laboral que de violencia laboral, lo cual se cuestionó a lo largo de la investigación, sin embargo, aquí también se confirmó esta situación, aunque más que contar los casos, se propone articular las dos problemáticas, no sin antes advertir algunos detalles más sobre ello.

Si bien nunca se preguntó directamente si habían vivido algún caso de violencia o discriminación, se encontró en su discurso, la palabra «discriminación», pero nunca mencionaron «violencia». ¿Por qué sucede esto? Se parte del supuesto que este término siga siendo asociado con una cuestión física, de hecho, sólo hubo un caso en el que sí lo denominaron y efectivamente fue para especificar un caso de violencia física.

Sin embargo, hicieron mención de otros tipos de situaciones como "me amenazó", "transgredió mis derechos", "me hacen sentir mal", "no hay [calmantes], aguántese", por tanto, aunque implícitamente no ocupaban la categoría, los actos u omisiones involucraban directamente diferentes tipos de violencias. Contrario a la

discriminación, que, inclusive en algunas ocasiones fue mencionada por las mujeres.

Ahora bien, hablemos específicamente sobre los casos de discriminación que presentaron las mujeres entrevistadas (Pamela, Alma V., Gisela Robledo, Alejandra, Yazmín Olguín, Yadira Sánchez, Sydney Mendoza, las 2 mujeres de las que habló la Lic. Laura Elizabeth Chincolla Hidalgo) y las informantes (Flor, Teresa, Jennifer y Alin) que aludieron que el embarazo y específicamente el despido por embarazo son factores de discriminación, lo cual refuerza nuestro argumento, siendo 11 mujeres de 15 entrevistadas las que confirmaron haber presentado algún caso de discriminación o referido que el embarazo es un factor por el que las mujeres son discriminadas en su trabajo, siendo una representación considerable del total de mujeres entrevistadas.

Entonces, si tomamos en cuenta, que para este caso, la discriminación consiste en la restricción o exclusión de un derecho por estar embarazada, se encontró que las formas más recurrentes de discriminación fueron: la no contratación durante el embarazo (Pamela), despidos injustificados por embarazo (Alejandra y Yazmín Olguín), restricción de actividades e instrumentos laborales (Yazmín Olguín, Sydeny Mendoza y A.), impedimento para un desarrollo laboral por el hecho de ser madres e incluso, comunicar a otras empresas si la mujer realizó una demanda con el fin de limitar sus futuras contrataciones (Alma V., Yazmín Olguín y Pamela).

Si bien, todos los casos corresponden a discriminación laboral, se propone nombrar discriminación laboral por embarazo y además comprender su relación con la discriminación de género, ya que, los motivos por los cuales se discriminó a estas mujeres, fue implícitamente por características asociadas al embarazo, la maternidad y la feminidad, y entonces a la asociación de debilidad, poca producción por cuestiones físicas, más permisos de salidas, lo cual no podría ser igual para los trabajadores hombres, también por su condición de género.

Otro elemento relevante, es cómo está determinado en el imaginario social, que el embarazo es un factor que puede provocar discriminación, en esta investigación, la mayoría de las mujeres refirieron sentimientos de incertidumbre, miedo, nervios y vergüenza al anunciar a sus jefes (as) su embarazo, tal es el caso de Jessica Olvera, Aylín, Gisela Robledo, Flor, Eneida Márquez, Jazmín, Yazmin Olguín, Teresa y Pamela, lo cual da cuenta que efectivamente, durante este periodo persiste o aumenta la vulnerabilidad para las mujeres en su espacio laboral.

Pero entonces ¿Cómo viven estas experiencias de violencia las mujeres embarazadas? ¿cuál es su concepción de acuerdo a su realidad social? ¿qué significan para ellas? La respuesta es compleja, porque el mismo fenómeno lo es, debido a las implicaciones estructurales y culturales del género, pero pudimos apreciar que cada una de ellas viven de distinta manera su caso, sobre todo, de acuerdo a su situación social, sin embargo, finalmente se comprobó una articulación entre ellas, puesto que, no están alejadas de las exigencias y mandatos simbólicos tradicionales de género, por tanto, los significados que adscribían a su vida eran muy similares entre sí, los sentimientos eran muy parecidos (enojo, tristeza, decepción), la importancia atribuida a ser madres, y las expectativas que cumplen como mujeres y trabajadoras (doble jornada y doble culpa).

Con todo lo anterior, se confirma no sólo una corroboración general de la hipótesis presentada, sino la obtención de hallazgos que conforman elementos que no fueron contemplados antes, pero que son necesarios para la comprensión de la problemática y que, por tanto, fortalecen y favorecen la investigación:

Uno de estos elementos, y el que se considera más importante debido al impacto que tiene en el desprestigio del trabajo femenino, en la doble jornada y la doble culpa, la naturalización de la violencia, así como el retorno al espacio privado después del parto en lugar del espacio laboral formal, es la significación que atribuyen las mujeres a la maternidad.

Esto porque mediante los testimonios, se demostró una asociación directa de las subjetividades de las mujeres con la maternidad, pues las 15 mujeres consideraron

en algún punto de la entrevista que "ser madre" es el elemento más importante de su identidad como mujer.

Y es que, si bien, existen nuevos significados y modelos de la maternidad, en esta investigación, sólo se encontraron comentarios vinculados a la maternidad tradicional, incluso se percibió en muchos casos la asociación directa con la naturaleza y religión. Asimismo, la gran mayoría confirmó sentirse felices, orgullosas y plenas al cumplir con su rol de madres (Jazmín, Alma V., Alejandra, Aylin, Jessica Olvera, Sydney Mendoza, Yadira, Teresa, Pamela, Flor, Jennifer), en especial cuando entregan todo de sí mismas por el cuidado del hogar, de su pareja y sus hijos (as). Aunque también muestran culpa por no dedicarse de tiempo completo a ello (Jazmín, Alejandra).

Entonces, según los resultados arrojados en esta investigación y el respaldo del bagaje teórico sobre los mandatos simbólicos de la maternidad, se demuestra que coexisten exigencias socioculturales para que las mujeres cumplan su rol maternal, sean o no trabajadoras, independientemente de la doble jornada o doble culpa que esto conlleve, sin embargo, al no existir las condiciones adecuadas para que puedan compartir el ámbito privado con el público, se termina excluyendo y discriminando directa e indirectamente a las mujeres del espacio laboral, por ello, algunas deciden o se ven obligadas a regresar al espacio privado y abandonar su empleo.

Y es que, a partir de las experiencias mostradas, se da cuenta que las leyes, políticas públicas, instituciones y redes formales brindadas por el Estado, son totalmente insuficientes en la realidad concreta de estas mujeres. Sobre todo, en materia de instituciones de cuidado, puesto que, estas no se adaptan a las necesidades laborales y personales de madres, padres o de la familia. Siendo el caso más común el de las guarderías, que son una red de apoyo primordial y más común a la que recurren las mujeres, sin embargo, no son suficientes, cuentan con un horario limitado, no se encuentran en una zona cercana a su hogar o trabajo, etc.

Pero, por otro lado, cabe destacar que las mujeres se hacen de estrategias como las redes, sobre todo informales, para poder enfrentar situaciones de vulnerabilidad y continuar laborando, y que si bien, se hacen con el fin de cumplir los mandatos simbólicos maternos, también lo hacen para lograr un desarrollo laboral y personal. Por lo que, esto también ha modificado paulatinamente la división sexual del trabajo, los roles, las relaciones familiares, inclusive las concepciones de la familia tradicional.

Así pues, una aportación vital de esta investigación consiste en visibilizar que, aunque existen cambios que están presentes en la sociedad actual y que si bien, la participación laboral femenina sigue en aumento, las condiciones laborales siguen siendo desfavorables para las mujeres, en especial durante el embarazo y la maternidad. Que persiste una discriminación, en tanto les restringen sus derechos como mujer y trabajadora, y, además, se les violenta y agrede debido al rol que cumplen durante el embarazo y posteriormente como madres.

Por lo tanto, no basta con nombrar violencia laboral o discriminación laboral cuando se despiden a las mujeres durante su embarazo, por ejemplo. No es únicamente una cuestión laboral, sino en el fondo se puede encontrar un problema estructural, una violencia y discriminación por razones de género, una falta de comunicación sobre derechos sexuales y reproductivos que informen a las mujeres para que reflexionen y decidan ser madres o no, entre otras más, siendo también una cuestión general de derechos humanos.

Y en este sentido, la investigación da pie a comprender que la violencia crea situaciones de discriminación, y viceversa, por ello es necesario comprenderlas como problemáticas relacionadas entre sí, además de tener en cuenta el contexto de discriminación estructural y sistemática contra la mujer. Por ejemplo, ser mujer, la brecha salarial, el acceso a la educación, el mismo embarazo constituyen factores que en un primer momento son discriminatorios, pero que, además, son riesgos para que las mujeres puedan sufrir distintas violencias. Y las consecuencias que ello puede tener, puesto que contribuye al rompimiento del tejido social, al bienestar

de la sociedad entera, impide el empoderamiento de las mujeres, dificulta su libertad y su participación en distintas esferas y ámbitos

Asimismo, recalcar que aun con la interseccionalidad dentro de las dos problemáticas, se debe reconocer, con las bases teóricas y con los hallazgos empíricos que, el primer elemento susceptible a la violencia y discriminación es la condición de género, son las mujeres quienes más viven estos problemas, lo cual puede incrementarse por otros factores como la edad, el estado civil, la educación, condición económica, el tipo de trabajo, que también estuvieron presentes en la investigación. Y algunos más que no fueron analizados como la etnia, orientación sexual, la discapacidad

También, se hace necesario mencionar las limitantes que hubo a lo largo de la investigación, la primera que encontré al realizar esta investigación, fueron las deficiencias de la sociología respecto a otras disciplinas para dar cuenta de las problemáticas en las que están inmersas las mujeres, sin embargo, se pudo resolver mediante la perspectiva de género (interdisciplinaria) con una línea sociológica para el análisis, la experiencia social.

Otro aspecto que no limitó pero que pudo favorecer la viabilidad del trabajo de campo, fue que, la entrevista a la Procuradora de la Defensa del Trabajador, fue realizada al término de las entrevistas a las mujeres, sin embargo, pudo haber sido factible realizar el trabajo de campo directamente en la Junta Local Conciliación y Arbitraje, donde se podía realizar un filtro de las mujeres que están llevando a cabo su proceso legal por alguna vulneración de sus derechos laborales, no obstante, los temas abordados legalmente son limitados, por tanto, considero que realizar el trabajo de campo en el IMSS fue más amplio.

Igualmente, es importante mencionar el aprendizaje personal que implicó la realización de esta investigación, pues me dejó mirar con otra perspectiva las realidades sociales, comprender que, el género hace visibles las formas concretas en las que viven las mujeres u otros grupos vulnerables, así como un compromiso para continuar contribuyendo al espacio académico y científico mediante estudios

de género y de la mujer. Pero, sin duda, el proceso más complicado, pero a la vez satisfactorio, fue la reflexión y deconstrucción constante sobre los mandatos de género interiorizados en mi persona.

Pero retomando un poco sobre el interés de la investigación, cabe aclarar que, con los testimonios y hallazgos antes presentados, no se pretende que esta, sea una tesis que victimice a las mujeres, sino busca mediante los casos y experiencias sociales de las mujeres estudiadas, hacer reflexiones sociológicas sobre las condiciones en las que se encuentran, y conocer mediante sus experiencias individuales su articulación con lo colectivo.

Y en relación a ello, y sin ser pretenciosa, intenta al igual que Marcela Lagarde en su tesis doctoral (2015), brindar este escrito a manera de recurso para comprender el mundo desde las mujeres, mediante sus palabras, haciéndolo además desde argumentaciones académicas y sociológicas.

Por lo que, esta investigación logró visibilizar las circunstancias en las que viven las mujeres actualmente a partir de su condición de género, pese a todos los avances legales en materia de género y demostrar que aún falta un gran camino por el cual indagar. Puesto que aún con cumplir, en gran medida, el interés académico y político planteado de dar la importancia merecida a los estudios de género y estudios de la mujer dentro de la investigación sociológica, deja entrevisto la necesidad de profundizar en ello y de comprender que el «género» es más que una categoría, es un hecho cultural, político e ideológico que debe ser estudiado y profundizado como raíz de muchas de las problemáticas actuales, como supone el feminismo radical, sosteniendo que la raíz de la desigualdad en todas las sociedades es el patriarcado y las relaciones desiguales de género.

Esto último nos lleva a reflexionar sobre las posibles futuras líneas a estudiar o temas que pueden ser abordadas a partir de esta investigación. En relación directa al tema estudiado, resultaría interesante, indagar qué alternativas o estrategias toman las mujeres después de haber experimentado violencia y/o discriminación, si existe algún proceso de resiliencia, si niegan o normalizan su proceso; o bien conocer qué pasa con las mujeres embarazadas trabajadoras del sector informal

quienes no tienen el respaldo jurídico del que se habló en este caso; investigar cuáles son los puntos de vista desde los (as) empleadores o desde el sector salud.

Y de manera indirecta, continuar comprendiendo el trasfondo sociocultural y las consecuencias de las maternidades tradicionales, los nuevos modelos familiares que surgen con las concepciones contemporáneas de las madres, las razones sociales de las no madres, o incluso, después de lo investigado presupongo que las razones culturales de la no legalización del aborto están en gran medida, relacionadas a los mandatos de género vinculados a la maternidad como exigencia social.

Pero, sobre todo, se confirma que aún queda mucha investigación por delante en estas cuestiones, que las sociólogas hagamos una sociología de y para las mujeres, con la cual se pueda comprender y explicar las condiciones estructurales que continúan limitando, estrujando y vulnerando a la población femenina, al mismo tiempo que reconocer mediante la investigación académica, las formas en que las mujeres han y siguen luchado para crear rupturas a estas condiciones, comprender los nuevos esquemas y alternativas al orden de género.

LAS INFORMANTES:

Alejandra

Alma Viguera

Aylin

Diana López

Eneida Márquez

Flor

Gisela Robledo

Jazmín

Jennifer Cantor

Jessica Olvera

Laura Elizabeth Chincolla Hidalgo

Pamela

Sydney Mendoza

Teresa García

Yadira Sánchez

Yazmín Olguín

REFERENCIAS

Aguilar, J. (1996). El trabajo como objeto sociológico. *Revista de la Facultad de Educación de Albacete*, 11, (9-24). Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2282677>

Alcalá, I. (2015). Feminismos y maternidades en el siglo XXI. *Dilemata*, 18, (63-81). Recuperado de <file:///C:/Users/ameri/Downloads/372-Texto%20del%20art%C3%ADculo-1397-1-10-20150531.pdf>

Alonso, I., Biencinto, N., Gómez, R., González, Á., & Soliva, M. (2000). *Los factores de desigualdad de género en el empleo*. Recuperado de

http://www.empleo.gob.es/uafse_2000-2006/equal/descargas/Folleto2-Igualdad-genero-empleo.pdf

- Aulicino, C., Cano, E., Díaz, G., & Tedeschi, V. (2013). *Licencias: protección social y mercado laboral. Equidad en el cuidado*. Recuperado de <https://www.cippe.org/wp-content/uploads/2017/03/2429.pdf>
- Badinter, E. (1981). *¿Existe el instinto maternal?* Barcelona: Paidós.
- Barrantes, K. & Cubero, M. (2014). La maternidad como un constructo social determinante en el rol de la feminidad. *Revista Wímb Lu*, 9(1), (29-42). Recuperado de <file:///C:/Users/ameri/Downloads/Dialnet-LaMaternidadComoUnConstructoSocialDeterminanteEnEl-4942668.pdf>
- Batliwala, S. (1977). El significado del empoderamiento de las mujeres: nuevos conceptos desde la acción. En León, M. (Comp.). (187-211). Bogotá: T/M Editores
- Beauvoir, S. (1999). *El segundo sexo*. España: Contemporánea.
- Beltrán, M. (2005). El dilema acción estructura. Una visión desde Jeffrey Alexander y Anthony Giddens. *Revista Colombiana de Sociología*. 24, (251-271). Recuperado de <file:///C:/Users/ameri/Downloads/11303-27393-1-PB.pdf>
- Bencomo, T. (2008). El trabajo visto desde una perspectiva social y jurídica. *Revista latinoamericana de Derecho Social*, 7, (22-57). Recuperado de <file:///C:/Users/ameri/Downloads/9555-11613-1-PB.pdf>
- Bourdieu, P. (1988). *La dominación masculina*. Barcelona: Anagrama.
- Cáceres, M. (2008). El cuerpo deseado y el cuerpo vivido. La apropiación de los discursos mediáticos y la identidad de género. *CIC Cuadernos de Información y Comunicación*, 13, (195-212). Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/935/93511742012.pdf>
- Carrasco, F. (2012). Discriminación laboral por motivos de género. *Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM*, (135-159). Recuperado de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/7/3142/8.pdf>
- Castilla, M. (2009). Individualización, dilemas de la maternidad y desarrollo laboral: continuidades y cambios. *Intersecciones en Antropología*, 10(1), (343-356). Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=179515649023>

- Castro, R. & Erviti, J. (2015). *Sociología de la práctica médica autoritaria: violencia obstétrica, anticoncepción inducida y derechos reproductivos*. Recuperado de <https://www.crim.unam.mx/web/sites/default/files/Sociolog%C3%ADa%20de%20la%20pr%C3%A1ctica%20m%C3%A9dica.pdf>
- Castro, R. & Ruiz, A. (2004). Prevalencia y severidad de la violencia contra las mujeres embarazadas, México. *Revista Salud Pública*, 38(1), (62-70). Recuperado de <http://www.scielo.br/pdf/rsp/v38n1/18453.pdf>
- Castro, R. (2004). *Violencia contra mujeres embarazadas. Tres estudios sociológicos*. Recuperado de <https://www.crim.unam.mx/web/sites/default/files/Violencia%20contra%20mujeres%20embarazadas.pdf>
- Cervantes, P., Delgado, E., Nuño, M., Sahagún, M., Hernández, J., & Kareli, J. (2016). Prevalencia de violencia intrafamiliar en embarazadas de 20 a 35 años de una unidad de medicina familiar. *Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social*, 54(3), (286-291). Recuperado de <http://www.medigraphic.com/pdfs/imss/im-2016/im163d.pdf>
- Congreso de los Estados Unidos Mexicanos. (1 de abril de 1970). Ley Federal del Trabajo. (2015). Recuperado de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/156203/1044_Ley_Federal_del_Trabajo.pdf
- Congreso de los Estados Unidos Mexicanos. (21 de diciembre de 1995). Ley del Seguro Social. (2015). Recuperado de https://oig.cepal.org/sites/default/files/mex_-_ley_de_seguro_social_2015.pdf
- Congreso de los Estados Unidos Mexicanos. (7 de febrero 1984). Ley General de Salud. (2018). Recuperado de http://www.salud.gob.mx/unidades/cdi/legis/lgs/LEY_GENERAL_DE_SALUD.pdf
- Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos. (1 de febrero de 2007). Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. (2007). Recuperado de http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=4961209&fecha=01/02/2007
- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación y el Instituto Nacional de las Mujeres. (2012). *Encuesta Nacional sobre Discriminación en México Enadis 2010, resultados sobre mujeres*. Recuperado de http://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/Enadis-MUJERES-WEB_Accss.pdf

- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. (20 de marzo de 2014). Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. (2014). Recuperado de https://www.conapred.org.mx/leyes/LFPED_web_ACCSS.pdf
- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. (2011). *Encuesta Nacional sobre Discriminación en México. Enadis 2010. México*. Recuperado de http://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/Enadis-2010-RG-Accss-002.pdf
- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. (2018). Discriminación e igualdad. Recuperado de http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=84&id_opcion=142&op=142
- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. (Revisado en 2018). Ficha temática Mujeres. Recuperado de <http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/160620%20Ficha%20tem%E1tica%20-%20Mujeres.pdf>
- Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México. (2015). *Discriminación laboral hacia la mujer en la Ciudad de México. Despido por embarazo*. Recuperado de <http://data.copred.cdmx.gob.mx/wp-content/uploads/2015/08/Informe-Discriminaci%C3%B3n-Laboral-hacia-la-Mujer-Despido-por-Embarazo.pdf>
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. [Const.]. (2017). Recuperado de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_270818.pdf
- Cruz, J. (2017). El concepto de experiencia en Víctor W. Turner, E. P. Thompson y Anthony Giddens: un diálogo entre antropología social, historia y sociología. *Sociología histórica*, 7, (354-375). Recuperado de <file:///C:/Users/ameri/Downloads/Dialnet-EIConceptoDeExperienciaEnVictorWTurnerEPTompsonYA-6341751.pdf>
- Chaves, R. (2012). Masculinidad y feminidad: ¿De qué estamos hablando?. *Revista electrónica Educare*, 16, (42-58). Recuperado de <http://www.redalyc.org/html/1941/194124704010/>
- De Barbieri, T. (1993). *Sobre la categoría género. Una introducción teórico-metodológica*. *Debates en sociología*, 18, (145-169). Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/debatesensociologia/article/view/6680>
- Díaz, L., Torruco, U., Martínez, M. & Varela, M. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. *Investigación en educación médica*, 2(7), (162-167). Recuperado de

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-50572013000300009

Dubet, F. (2011). *La experiencia sociológica*. España: Gedisa editorial.

Durkheim, E. (2006). *Las reglas del método sociológico*. México: Colofón.

Durkheim, E. (2007). *La división del trabajo social*. México: Colofón.

Encuesta Nacional de la Dinámica de las Relaciones en los Hogares ENDIREH. (2016). *Informe operativo. Panorama de la violencia contra las mujeres en Hidalgo*. Recuperado de http://internet.contenidos.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/estudios/sociodemografico/mujeresrural/2011/hgo/702825053055.pdf

Engels, F. (1876). El papel del trabajo en la transformación del mono en hombre. Recuperado de <http://archivo.juventudes.org/textos/Friedrich%20Engels/EI%20papel%20del%20trabajo%20en%20la%20transformacion%20del%20mono%20en%20hombre.pdf>

Enríquez, A. & Galindo, M. (2015). Empleo, en Serie de Estudios Económicos, Vol. 1, Agosto 2015. México DF: México ¿cómo vamos?. Recuperado de https://scholar.harvard.edu/files/vrios/files/201508_mexicoemployment.pdf?m=1453

Espino, A. (2011). Trabajo y género: un viejo tema ¿nuevas miradas? *Nueva Sociedad*, 232, (86-102). Recuperado de http://nuso.org/media/articles/downloads/3764_1.pdf

Fernández, I. (2014). *Feminismo y maternidad ¿una relación incómoda?* Recuperado de http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/certamen_publicaciones/eu_def/adjuntos/2013.feminismo.maternidad.relacion.incomoda.pdf

Flores, L. & Salas, I. (2015). Las brechas de género en la calidad del empleo en México. Una valoración basada en modelos de logística difusa. *Análisis Económico*, XXX, (75), (89-112). Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=41343702004>

Foucault, M. (1992). *El orden del discurso*. Tusquets Editores, Buenos Aires.

Frías, S. (2011). Hostigamiento, acoso sexual y discriminación laboral por embarazo en México. *Revista Mexicana de Sociología*, 73(2), (329-365). Recuperado de <file:///C:/Users/ameri/Desktop/DISCRIMINACIÓ/HOSTIGAMNEITNO%20SEXUAL%20POR%20EMBARAZO.pdf>

- Fuster, F. (2007). Betty Friedan La mística de la feminidad. *Dialnet*, 177, (79-82). Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2393695>
- Gamba, S. (2008). ¿Qué es la perspectiva de género y los estudios de género?. *Mujeres en red, el periódico feminista*. (1-5). Recuperado de http://www.mujeresenred.net/IMG/article_PDF/article_a1395.pdf
- Garay, J., Jiménez, V., Santos, M. & Felix, M. (2017). Violencia obstétrica: una mirada desde el interaccionismo simbólico y la etnoenfermería. *Revista Iberoamericana de Producción Académica y Gestión Educativa*, 7, (1-20). Recuperado de <file:///C:/Users/ameri/Downloads/654-2743-1-PB.pdf>
- García, B. & De Oliveira, O. (1990). Trabajo, fecundidad y condición femenina en México. *Estudios demográficos y urbanos*, 5(3), (693-710). Recuperado de <http://estudiosdemograficosyurbanos.colmex.mx/index.php/edu/article/view/793/786>
- García, B. & De Oliveira, O. (2007). Trabajo extradoméstico femenino y relaciones de género: una nueva mirada. *El Colegio de México*, 19(1), (145-180). Recuperado de <http://investigacion.cephcis.unam.mx/generoyrsociales/wp-content/uploads/2015/01/GARC%C3%8DA%20BRIGIDA.pdf>
- García, J. (2008). (Comp.) *Compilación sobre género y violencia*. México: IAM, INDESOL Y PAIMEF.
- García, M. (2012). *Discriminación de la mujer embarazada para ser contratada en centros de trabajo en la ciudad de Quetzaltenango*. (Tesis). Universidad Rafael Landívar. Quetzaltenango, México. Recuperado de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2012/07/01/Garcia-Maria.pdf>
- Giddens, A. (2000). *Sociología*. España: Alianza Universidad Textos.
- Gómez, A., Goberna, F., & Payá, M. (2015). Las matronas y la detección de la violencia en el embarazo. *Matronas profesión*, 16(4), (124-130). Recuperado de <file:///C:/Users/ameri/Downloads/revbibl-deteccion-de-la-violencia-embarazo.pdf>
- Gómez, M., Hormigos, J., & Pérez, R. (2016). Familia y suelo pegajoso en las fuerzas armadas españolas. *Revista Mexicana de Sociología*. 78(2), (203-228). Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-25032016000200203

- Guevara, E. (2008). La masculinidad desde una perspectiva sociológica. Una dimensión del orden de género. *Revista sociológica*, 22(66), (71-92). Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=305024680004>
- Hernández, I. (2014). *Violencia de género. Una mirada desde la sociología*. La Habana: Científico-técnica.
- Hernández, L. (10 de julio de 2016). Una de cada cuatro sufre de violencia obstétrica, *Excélsior*. Recuperado de <http://www.excelsior.com.mx/nacional/2016/07/10/1104051>
- Hierro, G. (1990). *Ética y feminismo*. México: Coordinación de humanidades UNAM
- Hierro, G. (2016). *La ética del placer*. México: Diversa.
- Hierro, G. (Coord.). (1993). *Género y poder*. Puebla: Perspectivas feministas.
- Instituto Mexicano del Seguro Social. (2017). Inscripción de Guarderías del IMSS. Recuperado en <http://www.imss.gob.mx/tramites/imss01006>
- Instituto Mexicano del Seguro Social. (2017). Maternidad. Recuperado de <http://www.imss.gob.mx/maternidad>
- Instituto Nacional de Estadística Chile. (2015). *Mujeres en Chile y mercado de trabajo. Participación laboral femenina y brechas salariales*. Recuperado de <http://www.ine.cl/docs/default-source/laborales/ene/publicaciones/mujeres-en-chile-y-mercado-del-trabajo---participaci%C3%B3n-laboral-femenina-y-brechas-salariales.pdf?sfvrsn=4>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2015). Estadísticas a propósito del día internacional del trabajo 1 de mayo. Recuperado de <http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/aproposito/2015/trabajo0.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2017). Estadísticas a propósito del día internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, 25 de noviembre. Datos nacionales. Recuperado de http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/aproposito/2017/violencia2017_Nal.pdf
- Instituto Nacional de las Mujeres y Gobierno de la República. (2015). Cómo funcionan las redes de apoyo familiar y social en México. Recuperado de <file:///C:/Users/ameri/Desktop/REDES%20DE%20APOYO/redes%20de%20apoyo.pdf>

- Instituto Nacional de las Mujeres. (2015). *Manual de comunicación no sexista. Hacia un lenguaje incluyente*. Recuperado de http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/101265.pdf
- Lagarde, M. (1996). El género, fragmento literal: La perspectiva de género. En Lagarde, M. *Género y feminismo*. (13-38). España: Ed. horas y HORAS,. Recuperado de http://catedraunescodh.unam.mx/catedra/CONACYT/08_EducDHymediacionEscolar/Contenidos/Biblioteca/Lecturas-Complementarias/Lagarde_Genero.pdf
- Lagarde, M. (2000). *Claves feministas para el poderío y la autonomía de las mujeres*. Nicaragua: Puntos de encuentro.
- Lagarde, M. (2015). *Los cautiverios de las mujeres. Madresposas, monjas, putas, presas y locas*. México: Siglo XXI.
- Lamas, M. (2002). *Cuerpo: Diferencia sexual y género*. Madrid: Taurus.
- Lamas, M. (2008). La perspectiva de género. En García, R. (Comp.). *Compilación sobre género y violencia* (17-30), México: IAM, INDESOL y PAIMEF.
- Lamas, M. (abril de 2018). La indispensable emancipación. Conferencia Magistral. XIV Congreso Nacional sobre Empoderamiento Femenino llevada a cabo en la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, Pachuca de Soto, Hidalgo.
- Lamas, M. (2015). *¿Mujeres juntas? Reflexiones sobre las relaciones conflictivas entre compañeras y los retos para alcanzar acuerdos políticos*. México: INMUJERES.
- Lazaro, N., Moltó, M., & Sánchez, R. (2004). Desigualdades de género en el trabajo. La brecha de género en el empleo y la distribución de las tareas de cuidado. *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 50, (55-75). Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=17405004>
- Lipovetsky, G. (1999). *La tercera mujer. Permanencia y revolución de lo femenino*. Barcelona: Anagrama.
- Loaiza, A. (2011). *La paz de género como paradigma para el estudio y análisis de las relaciones entre hombres y mujeres*. (Tesis doctoral). Universidad de Granada, Granada, España.
- López, M. (2007). *La discriminación contra las mujeres: una mirada desde las percepciones*. CONAPRED. Recuperado de https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/C-02.pdf

- López, M. (2017). *Derechos sexuales y reproductivos. Un asunto de derechos humanos*. Recuperado de <http://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/cartillas/2015-2016/car-Derechos-sexuales-reproductivos.pdf>
- Lorente, M. (s.f.) La construcción social del embarazo. Dependencia, vulnerabilidad y violencia. Recuperado de https://aesmatronas.com/wp-content/uploads/2017/12/04_CONSTRUCCION_SOCIAL.pdf
- Marcús, J. (2006). Ser madre en los sectores populares: una aproximación al sentido que las mujeres le otorgan a la maternidad. *Revista Argentina de Sociología*, 4(7), (100-119). Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=26940705>
- Mardones, K. & Navarro, S. (2017). Mandatos de género para hombres: Creencias de universitarios y universidades del sur de Chile. *Integración Académica de Psicología*, 5(15), (55-65). Recuperado de <http://integracion-academica.org/attachments/article/177/05%20Mandatos%20de%20genero%20hombres-%20KMardones%20SNavarro.pdf>
- Mead, G. (1973). *Espíritu, persona y sociedad. Desde el punto de vista del conductismo social*. España: Paidós.
- Mejía, C., Pizarro, K., & Galindo, A. (2017). Discriminación Contra Las Mujeres en el estado de Hidalgo, México: Una Revisión de la última Encuesta Nacional sobre Discriminación. *European Scientific Journal*, 13(35), (161-178). Recuperado de https://eujournal.org/index.php/e_sj/article/viewFile/10325/9792
- Millet, K. (1995). *Política sexual*. Madrid: Cátedra.
- Morales, O., & Gonzáles, C. (2007). Consideraciones discursivas sobre el género en el discurso académico e institucional: ¿dónde está ella? *Educare*, 11(38), (443-453). Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/356/35603810.pdf>
- Morales, O., & Gonzáles, C. (2007). Consideraciones discursivas sobre el género en el discurso académico e institucional: ¿dónde está ella? *Educare*, 11(38), p. 443-453. <http://www.redalyc.org/pdf/356/35603810.pdf>
- Morfin, M. (27-19 de septiembre de 2005). La utilidad de los sistemas de información en el estudio de los feminicidios. VI Congreso Internacional de Estadísticas de Género. INEGI, INMUJERES, UNIFEM, Aguascalientes. Recuperado de http://www.inegi.org.mx/inegi/contenidos/espanol/eventos/vigenero/dia29/panel5_mesas/Violencia/Violencia-Sist-info-en-femicidios.pdf

- Munarriz, B. (1992). Técnicas y métodos en Investigación cualitativa. En Muñoz, J. & Abalde, E. (Coords). *Metodología de investigación educativa I*. Coruña: Universidade da Coruña.
- Oakley, A. (1972), *La mujer discriminada biología y sociedad*. Madrid: Debate.
- ONU MUJERES. (Agosto de 2017). Hechos y cifras: Acabar con la violencia contra mujeres y niñas. Recuperado de <http://www.unwomen.org/es/what-we-do/ending-violence-against-women/facts-and-figures#notes>
- ONU. (18 de diciembre de 1979). Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer. (1981). Recuperado de http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100039.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2004). ¿Qué es el trabajo decente? Recuperado de http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang-es/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo. (2012). *Kit de recursos sobre la Protección de la Maternidad. Del anhelo a la realidad para todos*. Recuperado de http://mprp.itcilo.org/allegati/master/Master_SP.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2018) <http://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>
- Ortner, S. (1979) ¿Es la mujer con respecto al hombre lo que la naturaleza con respecto a la cultura? en Harris, O., & Young, K. (Comp.). (1979). *Antropología y feminismo*. Barcelona: Editorial Anagrama, (109-131).
- Palomar, C. (2004). Malas madres: la construcción social de la maternidad. *Debate feminista*, 30, (12-25). Recuperado de http://www.debatefeminista.pueg.unam.mx/wp-content/uploads/2016/03/articulos/030_02.pdf
- Pérez, M. & Moreno, A. (2017). Maternidades y lactancias desde una perspectiva de género. *Revista Internacional de Éticas Aplicadas*, 25, (143-155). Recuperado de [file:///C:/Users/ameri/Downloads/412000139-Texto%20del%20artículo-2102-1-10-20170928%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/ameri/Downloads/412000139-Texto%20del%20artículo-2102-1-10-20170928%20(1).pdf)
- Posada, M. & González, M. (Coords.). (2014). *Educación obrera para el trabajo decente: módulo 5: condiciones de trabajo. Argentina*. Recuperado de <https://scc.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/aecc1e004618d2a18f7affca390e0080/Cond>

[iciones-
Trabajo.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=aecc1e004618d2a18f7affca390e0080](#)

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2014). Género en el trabajo, brechas en el acceso a puestos de decisión. Recuperado de <http://www.ar.undp.org/content/dam/argentina/Publications/Desarrollo%20Humano/PNUD%20Argentina%20S%C3%ADntesis%20PrensaAPortes%208.pdf>

Pulido, M. (2015). Ceremonial y protocolo: métodos y técnicas de investigación científica. *Opción*, 31(1), (1137-1156). Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/310/31043005061.pdf>

Real Academia Española. (2018). Los ciudadanos y las ciudadanas, los niños y las niñas. Recuperado de <http://www.rae.es/consultas/los-ciudadanos-y-las-ciudadanas-los-ninos-y-las-ninas>

Ritzer, G. (1933). *Teoría sociológica clásica*. España: McGraw Hill.

Rojas, I. (2011). Elementos para el diseño de técnicas de investigación: una propuesta de definiciones y procedimientos en la investigación científica. *Tiempo de educar*, 12(24), (277-297). Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/311/31121089006.pdf>

Roldán, E., Ayala, M., Pérez, D. & Romero, D. (2016). Redes sociales de apoyo a la crianza los menores en etapa escolar primaria. *Revista Científica General José María Córdova*, 14(18), (73-95). Recuperado de <file:///C:/Users/ameri/Desktop/REDES%20DE%20APOYO/red%20apoyo.pdf>

Sánchez, L. & Renzi, M. (2012). La noción de experiencia en la investigación sobre formación y trabajo docente: interrogantes epistemológicos. *Revista Educación y Política en Debate*, 2(2), (304-324). Recuperado de <http://www.seer.ufu.br/index.php/revistaeducaopoliticas/article/viewFile/21898/12108>

Sánchez, N., Galván, H., Reyes, U., Reyes, U., & Reyes, K. (2013). Factores asociados al maltrato durante el embarazo. *Boletín clínico hospital infantil del estado de Sonora*, 30(1), (8-15). Recuperado de <http://www.medigraphic.com/pdfs/bolclinhosinfson/bis-2013/bis131c.pdf>

Santos, A. (1995). El lugar del Trabajo en la Sociedad. *Sociología del trabajo*, (1-21). Recuperado de http://ocw.uv.es/ciencias-sociales-y-juridicas/2/tema_i_pdf.pdf

- Saravia, J., Mejía, M., & Palomino, A. (2012). Violencia física contra la mujer durante el embarazo: prevalencia y factores asociados. *Revista Peruana de Epidemiología*, 16(2), (84-909). Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=203124632004>
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2018). Empleo formal en Hidalgo alcanza su mayor cifra en los últimos cuatro años. Recuperado de <http://s-trabajo.hidalgo.gob.mx/?p=3822>
- Serret, E. (2008). *Discriminación de género, las inconsecuencias de la democracia*. Recuperado de https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/CI006.pdf
- Solé, D. (2002). Lactancia materna y vuelta al trabajo. España: Centro Nacional de Condiciones de Trabajo. Recuperado de http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/601a700/ntp_664.pdf
- Soto, L. (2016). Violencia obstétrica. *Revista Mexicana de Anestesiología*, 39(1), (555-560). Recuperado de <http://www.medigraphic.com/pdfs/rma/cma-2016/cmas161s.pdf>
- Strauss, A. & Corbin, J. (1998). *Bases de la investigación cualitativa. Técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada*. Facultad de Enfermería de la Universidad de Antioquia: Ed. Universidad de Antioquia
- Suárez, H. (2015). La vida del sociólogo: sobre el libro de Francois Dubet, sociología de la experiencia, 1994. *Cultura y representaciones sociales*, 10(19), pp. (211-216) Recuperado de <http://www.scielo.org.mx/pdf/crs/v10n19/v10n19a8.pdf>
- Taylor, S. & Bogdan, R. (1984). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Barcelona: Paidós.
- Téllez, A. (2001). Trabajo y representaciones ideológicas de género. Propuesta para un posicionamiento analítico desde la antropología cultural. *Gazeta de antropología*, 17, (1-14). Recuperado de http://www.ugr.es/~pwlac/G17_17Anastasia_Tellez_Infantes.pdf
- Torres, J. (2010). La discriminación laboral de la mujer por su estado de embarazo. *Revista del Instituto de Judicatura Federal*, 29, (243-252). Recuperado de [file:///C:/Users/ameri/Downloads/32279-29303-1-PB%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/ameri/Downloads/32279-29303-1-PB%20(1).pdf)

- Urrea, F. (2012). El cuerpo de las mujeres gestantes: un diálogo entre la bioética y el género. *Revista Colombiana de Bioética*, 7(1), (97-110). Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/1892/189224312006.pdf>
- Varela, O., Puhl, S. & Izcurdia, M. (2013). Clima laboral y moobing. *Anuario de Investigaciones*, XX, (23-26). Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/3691/369139949055.pdf>
- Vargas, I. (2012). La entrevista en la investigación cualitativa: nuevas tendencias y retos. *Revista Calidad en la Educación Superior*, 3(1), (119-139). Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3945773>
- Vázquez, V., Cárcamo, N., & Hernández, N. (2012). Entre el cargo, la maternidad y la doble jornada. Presidentas municipales de Oaxaca. *Perfiles Latinoamericanos*, 39, (31-57). Recuperado de <http://www.scielo.org.mx/pdf/perlat/v20n39/v20n39a2.pdf>
- Weber, M. (2007). *La ética protestante y el espíritu del capitalismo*. México: Colofón.