



Universidad Autónoma de Querétaro
Facultad de Contaduría y Administración
Maestría en Administración

LA DESIGUALDAD DE OPORTUNIDADES LABORALES EN RELACIÓN
AL GÉNERO, SITUACIÓN QUE AFECTA AL ESTADO DE QUERÉTARO.

TESIS

Que como parte de los requisitos para obtener el diploma/grado de
Maestro en Administración con Especialidad en Alta Dirección

Presenta:

Atalía Ortiz Hernández

Dirigido por:

Dra. Patricia Luna Vilchis

SINODALES

Dra. Patricia Luna Vilchis
Presidente

Dra. Alejandra Elizabeth Urbiola Solis
Secretario

Dra. Josefina Morgan Beltrán
Vocal

M.A. Arturo Castañeda Olalde
Suplente

Dr. Fernando Barragán Naranjo
Suplente

M. en I. Héctor Fernando Valencia Pérez
Director de la Facultad de Contaduría y
Administración

Patricia Luna Vilchis
Firma

Alejandra Urbiola Solis
Firma

Joselina Morgan Beltrán
Firma

Arturo Castañeda Olalde
Firma

Fernando Barragán Naranjo
Firma

Héctor Fernando Valencia Pérez
Dr. Irineo Torres Pacheco
Director de Investigación y
Posgrado

Centro Universitario
Querétaro, Qro.
Febrero 2012.
México

RESUMEN

El siguiente trabajo tiene como objetivo identificar si la desigualdad de oportunidades laborales entre hombres y mujeres es una de las principales causas que afectan el desarrollo del Estado de Querétaro en relación al género. Es por ello que busca capitalizar en los avances existentes en referencia a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, tanto a nivel internacional y nacional, para emitir recomendaciones que puedan cerrar brechas y ser aplicadas en el Estado. La investigación implicó un estudio descriptivo que expone en términos generales el fenómeno de la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres pero principalmente en el ámbito laboral. Expone cómo son y cómo se comportan los países identificados como líderes, en cuanto a igualdad y equidad de género a nivel mundial y cómo los esfuerzos de México reflejan su compromiso con la comunidad internacional. También se expone cómo lo anterior decanta en políticas y acciones en Querétaro. Así mismo, los hallazgos y recomendaciones se apoyan en un proceso cualitativo de investigación con entrevistas a profundidad, enfocadas a entender los factores en el proceso de ascenso de mujeres exitosas en el ámbito laboral, de trayectoria mínima de 12 años. Es bien sabido que México está entre los países que experimenta mayor desigualdad económica, por tanto, la necesidad de trabajar por falta de ingreso, ha provocado que la sociedad civil sea más activa y demande prácticas que le permitan a la mujer cubrir al menos sus necesidades básicas aún en condiciones desiguales. Parte de los resultados de esta investigación muestran que no en todos los estratos económicos se da el mismo grado de desigualdad laboral, hoy en día mujeres que han tenido la posibilidad de formarse profesionalmente experimentan un avance considerable en cuanto a las oportunidades que se les presentan en contraste con aquellas que no tuvieron acceso a la educación. Finalmente, la falta de igualdad de oportunidades hacia las mujeres no sólo se debe a la discriminación por sexo, también interviene la condición económica, la raza, el nivel de estudios y los grupos de influencia (políticos y sociales).

(Palabras clave: género, igualdad, laboral)

SUMMARY

The objective of this work is to identify if the inequality of work opportunities between men and women is one of the chief causes affecting the development of the State of Queretaro regarding gender. For this reason the study seeks to capitalize on the existing progress in reference to equal opportunities for men and women, both at the international and national level, in order to provide recommendations that can close the gap and be applied in the State. Research implied a descriptive study that in general terms exposes the phenomenon of equal opportunities for men and women, mainly in the work environment. It sets forth how the countries identified as leaders are and how they behave regarding gender equality and equity on a world level, as well as how the efforts made in Mexico reflect its commitment to the international community. It also shows how this is reflected in policies and actions in Queretaro. The findings and recommendations are supported by a qualitative process of research with deep reaching interviews focused on understanding the factors present in the process of promoting successful women in the work environment who have a career of at least 12 years. It is well known that Mexico is among the countries with the greatest economic inequality, thus the need to work due to inexistent income has made civil society more active and demanding of practices that will allow women to at least cover basic necessities, even given unequal conditions. Some of the results of this research show that the degree of work inequality is not the same on all economic levels. Today women who have had the possibility to study a profession show considerable progress regarding the opportunities open to them compared to those who had no access to education. Finally, the lack of equal opportunities for women is not only due to sexual discrimination; economic conditions, race, amount of schooling and groups of influence (political and social) also intervene.

(Key words: Gender, equality, work)

DEDICATORIA

A mi inspiración de todos los días para ser una mejor persona, mi esposo; y a mi nueva razón de vivir, mis dos hermosos hijos.

A mi mamá por todo su apoyo y ejemplo para seguir estudiando.

Finalmente gracias a Bernardo, mi amigo de toda la vida, por acompañarme en la discusión y mejora de este trabajo de investigación pero sobre todo, en ayudarme a alcanzar este y otros sueños.

AGRADECIMIENTOS

Gracias a la Universidad Autónoma de Querétaro, a tantos profesores y compañeros, que compartieron conmigo sus aprendizajes y consejos para convertirme en una mejor profesionista.

A la Dra. María del Pilar Thompson por su dedicación para la revisión de esta tesis y por sus comentarios tan propositivos y atinados que me orientaron para hacerlo mejor.

A la Dra. Patricia Luna quien sin conocerme, tuvo disposición excepcional para ayudarme a alcanzar esta meta.

ÍNDICE

	Página
Resumen	i
Summary	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimientos	iv
Índice	v
1. INTRODUCCIÓN	1
2. MARCO TEÓRICO	5
2.1. Conceptos básicos en relación al género	5
2.2. Análisis del entorno internacional	6
2.2.1. Desigualdad e inequidad de género, una auténtica preocupación mundial	6
2.2.2. Prácticas exitosas en países líderes en igualdad de género	9
2.3. Análisis de México en aras de un país con igualdad de género en el aspecto laboral	13
2.3.1. Evolución en México respecto a igualdad de género, especialmente en el aspecto laboral	13
2.3.2. Propuestas en México sobre la igualdad de género, especialmente en el ámbito laboral	17
2.4. Análisis de la realidad que enfrenta el estado de Querétaro en relación a la igualdad de género	24
3. MARCO METODOLÓGICO	26
3.1. Objetivo principal de la investigación	26

3.1.1. Objetivos secundarios	26
3.2. Propositiones	26
3.3. Identificación de variables	26
3.4. Tipo de investigación	27
3.5. Instrumento	27
3.6. Determinación de muestra	28
3.7. Análisis de la información	29
3.8. Método de análisis de resultados	30
4. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	32
CONCLUSIONES	37
REFERENCIAS	41
APÉNDICES	46

1. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo atiende a las siguientes preguntas de investigación; ¿es real y significativo el avance que tiene México en términos de igualdad de género en el ámbito laboral en el Estado de Querétaro? ¿Hay políticas públicas que puedan capitalizar el sector público y el sector privado en el Estado de Querétaro para seguir avanzando en el tema de igualdad de género?

Para poner en contexto sobre la importancia del tema, se anexan algunos datos sobre la situación actual referente a la igualdad de género, que la revelan como una preocupación internacional. Se han logrado avances en el tema, sin embargo es tan complejo el concepto y tan variadas las circunstancias de cada entorno que se ha promovido como un movimiento mundial. Control Ciudadano o Social Watch, por su denominación en el idioma inglés, desarrolló un Índice de Equidad de Género (IEG) que contribuya al monitoreo de la situación de las mujeres en los distintos países del mundo. El IEG tiene 3 dimensiones: actividad económica, empoderamiento y educación. Los valores posibles del índice se ubican entre 0 y 100, donde el 0 representa los países con menor equidad y el 100 aquéllos con mayor equidad. 157 países entran en esta clasificación, equivalentes aproximadamente al 90% de la población mundial (Control Ciudadano, 2008).

Dicho índice arroja de manera contundente que prácticamente en ningún país las mujeres disfrutan totalmente de igualdad de oportunidades laborales que los hombres. Sin embargo, países como Suecia, Finlandia, Noruega, Alemania y Ruanda, registran los más altos puntajes en el IEG 2008. En ellos existe una menor desigualdad entre mujeres y hombres; y han logrado este buen desempeño gracias a la aplicación de políticas públicas activas, sobre todo leyes de cuotas políticas y políticas de equidad en el

mercado de trabajo. Desafortunadamente, en el caso particular de México, éste se encuentra en el lugar 90 de 157 países, con un IEG de 60. Sus resultados reflejan que los avances en el ámbito educativo, no necesariamente van acompañados de niveles aceptables en el ámbito económico y tampoco en el empoderamiento de las mujeres (Control Ciudadano, 2008).

Por su parte, el ingreso no es el único factor determinante para la participación en el IEG ya que éste no explica completamente la equidad ni la falta de la misma. Países de altísimo nivel de ingreso per cápita como Luxemburgo o Suiza tienen el mismo nivel que Mozambique, cuyo nivel de ingreso es significativamente más bajo. Por el contrario, países como Ruanda, Zambia o Côte d'Ivoire, con similares niveles de ingreso, presentan diferencias abismales entre ellos. Las dificultades para alcanzar la equidad no pueden justificarse por la carencia de recursos y dado el interés de la comunidad internacional en el tema, es una realidad que cada país tiene el compromiso de buscar reducir las inequidades de género a través de la propuesta de políticas adecuadas y México no es la excepción (Control Ciudadano, 2008).

Reconociendo el entorno anteriormente comentado, el alcance de esta tesis es capitalizar las mejores prácticas del mundo y normas mexicanas ya existentes en referencia a la igualdad de oportunidades laborales entre hombres y mujeres, para emitir recomendaciones que puedan cerrar brechas, a nivel del sector público y privado en el Estado de Querétaro. Esto con el fin de generar cambios significativos a través de dichas prácticas, ya que pretenden pasar de lo normativo a una estructura real en ambos sectores, reflejándose así como una práctica seria y evidente ante trabajadores y público en general.

La proposición número uno de la investigación establece que una de las principales causas que afectan el desarrollo de Querétaro en relación al género es la desigualdad de oportunidades laborales entre hombres y mujeres.

A manera de síntesis es importante comentar que el capítulo dos busca en su primera sección a dar un contexto sobre los conceptos básicos en relación al género, tales como igualdad y equidad. La segunda sección incluye un análisis del entorno internacional en el ámbito de la igualdad y/o equidad de género donde es revelado como una auténtica preocupación mundial. Se identifican prácticas exitosas en la materia para poder determinar los elementos clave que colocaron a aquellos países líderes en equidad de género en dicha posición. En la tercera sección del capítulo dos se analiza la situación de México en aras de convertirse en un país con igualdad de género que a su vez puede evolucionar hacia la equidad. También se expone cuál es su situación actual principalmente en el aspecto laboral, además de indagar sobre las condiciones del ambiente que entorpecen dichas prácticas. Así mismo, plantea qué avances o propuestas están presentes hoy en día en el país en cuanto a igualdad de género tanto en el sector público como en el sector privado. Finalmente en la cuarta sección de este capítulo se exponen normativas y realidades que se viven particularmente en el Estado de Querétaro en relación al género los cuales evidencian su situación actual.

El capítulo tres contiene el detalle del marco metodológico detrás del cual se realizó esta investigación. Comprende los objetivos, proposiciones y variables que ésta persigue así como el tipo de investigación y análisis.

El capítulo cuarto muestra los resultados, es decir el detalle del análisis de las entrevistas a profundidad realizadas bajo el contexto de género. Dichas entrevistas

fueron especialmente enfocadas en el ámbito laboral de mujeres profesionistas tanto del sector público como del privado en del Estado de Querétaro con trayectoria profesional de mínimo 12 años.

Finalmente, la presente investigación muestra las conclusiones detrás de las cuales se evidencia que efectivamente la desigualdad de oportunidades laborales en relación al género ha afectado a México como país y en este caso específico al Estado de Querétaro. Sin duda hay avances importantísimos en este sentido aunque aún hay factores imprescindibles de cambiar para seguir avanzando.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Conceptos básicos en relación al género

Se considera importante definir algunos términos que aún no son plenamente comprendidos y socializados, e incluso la confusión suele presentarse entre trabajadores de las ciencias sociales y la salud. En primer término está la igualdad de género que se refiere a que no exista discriminación por el sexo de la persona en materia de oportunidades, asignación de recursos y beneficios o acceso a los servicios. Por otra parte, la equidad de género se refiere a la imparcialidad y la justicia en la distribución de beneficios y responsabilidades entre hombres mujeres. El concepto reconoce que el hombre y la mujer tienen distintas necesidades, no del tipo igualitario o de cuotas idénticas entre individuos o grupos, más bien gozan de distinto poder. La asignación de dicha diferencia se realiza de acuerdo con los requerimientos particulares por sexo y/o sectores, buscando corregir el desequilibrio entre los sexos (Organización Mundial de la Salud, 2002).

Un ejemplo de apoyo para comprender mejor los conceptos son las empresas recuperadas en Argentina que a partir de la crisis del 2001 se multiplicaron. Los trabajadores decidieron tomar las empresas y organizarse en forma equitativa y solidaria. Dejaron atrás los conceptos jerárquicos para abrir oportunidades a mayor cantidad de trabajadores distribuyendo los salarios en forma equitativa, es decir, de acuerdo a las necesidades de cada uno, apoyando así el desarrollo del barrio más allá del personal. Por tanto se evidencia que la igualdad es un concepto concreto y la equidad va estrictamente asociada asociado con principios de justicia social y derechos humanos (Deledicque y Féliz, 2009).

Existen también confusiones bastante generalizadas con respecto al concepto de género. La primera, es que género es igual a sexo; la segunda, que género equivale a mujer. “Sexo”, se refiere a la diferencia biológica entre hombre y mujer, mientras que “género” se refiere al significado social atribuido a esa diferencia biológica, y que se deriva fundamentalmente de la división del trabajo o tareas por sexo (Organización Mundial de la Salud, 2002).

2.2. Análisis del entorno internacional

Para comprender de mejor manera cómo la igualdad y la equidad permean en la sociedad, a continuación se muestra ver cómo otros países adoptan ambos conceptos, las instituciones que los respaldan, las similitudes y diferencias para buscar entender los motivadores principales.

2.2.1. Desigualdad e inequidad de género, una auténtica preocupación mundial

La Comisión para el Status de la Mujer (CSW por sus siglas en el idioma inglés), es una comisión funcional del Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas, dedicada exclusivamente a trabajar para el avance de la mujer y la igualdad de género a nivel mundial. Es el organismo principal en la elaboración de políticas globales en este tema. Cada año representantes de los estados miembros de Naciones Unidas se reúnen en las oficinas centrales para evaluar el progreso en referencia a la promoción de igualdad de género en todo el mundo. Esto revela que el tema es una auténtica preocupación a nivel mundial y que los países tienen un compromiso con la comunidad internacional para ir mejorando poco a poco la desigualdad que hasta el momento se ha evidenciado en la mayor parte del orbe (United Nations, 1997-2007).

Esta Comisión ha sido responsable de la organización y seguimiento de las conferencias mundiales de la mujer, la primera fue en México en (1975), Copenhague (1980), Nairobi (1985) y Beijing (1995). A partir de la conferencia de Beijing la Organización de las Naciones Unidas ha revisado sistemáticamente el proceso de la implementación de 12 áreas críticas respecto al tema de la igualdad de género y es la comisión quien busca facilitar su implementación a todos los niveles. Las áreas críticas identificadas en ese momento fueron: (United Nations, 1997-2007).

1. La persistencia y representatividad incremental en la pobreza de la mujer.
2. Inequidades e inadecuaciones en un acceso desigual a la educación y capacitación.
3. Inequidades e inadecuaciones en un acceso desigual a los servicios de salud y servicios relacionados.
4. Violencia contra la mujer
5. Los efectos de las armas y otros tipos de conflictos con referencia a la mujer incluyendo aquellas que viven bajo ocupación extranjera.
6. Inequidad en estructuras económicas y políticas, en todas las formas de actividades productivas y acceso a los recursos.
7. Inequidad entre hombres y mujeres al compartir el poder y tomar decisiones a todos los niveles.
8. Mecanismos insuficientes a todos los niveles para promover el avance de las mujeres.
9. Falta de respeto, promoción y protección inadecuada de los derechos humanos de la mujer.

10. Estereotipar a la mujer y la inequidad para acceder y participar en todos los sistemas de comunicación, especialmente en los medios.
11. Inequidad de género en la administración de los recursos naturales y en el cuidado del ambiente.
12. Discriminación persistente y la violación de los derechos de las niñas.

Varios de los temas se relacionan directamente con el propósito de esta tesis ya que muestran como preocupación internacional varias circunstancias adversas para la igualdad de género en el aspecto laboral en todo el mundo.

Con el fin de evidenciar de dónde surge esta inquietud mundial y referir algunas características comunes que relacionan a la mujer y la pobreza con respecto a la desigualdad en el ámbito laboral, el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) reportó que en América Latina las mujeres ganan en promedio 17.2% menos que los hombres (en trabajos iguales), la brecha más amplia se da en Brasil con un 29.7% mientras que en Guatemala se da la mayor igualdad con un 0.3%, en México la brecha es de 7.8% (Rivero, 2010).

Blanca Munster (2008), investigadora agregada de la Universidad de la Habana, menciona que:

“[...] Hay una gran concentración de mujeres que trabajan en el sector informal en situaciones muy precarias de empleo, por ello suelen percibir salarios escasos e inestables y no cuentan con sistema alguno de protección social. Así mismo, las mujeres pobres gozan de mínima autonomía económica lo que impacta casi en forma directa a su reconocimiento social, autoestima y manejo de recursos de poder al interior del hogar. La proporción de hogares con jefatura femenina ha aumentado en casi todos los países y estratos de pobreza; pero el porcentaje de hogares en la miseria encabezados por mujeres continúa siendo más alto. Las mujeres pobres jefas de hogar son las únicas proveedoras del hogar y el sustento que obtienen es inferior al que logran los hombres. A ello se agrega que estas mujeres enfrentan simultáneamente una doble carga de trabajo (el remunerado y el doméstico) además de agudas situaciones de tensión, estabilidad emocional y salud mental al enfrentar solas la responsabilidad de menores a su cargo [...]” (p. 3-4).

2.2.2. Prácticas exitosas en países líderes en igualdad de género

Suecia es el país a la cabeza en el Índice de Igualdad de Género 2008, según Control Ciudadano. Ahí cada ministro es responsable de alcanzar los objetivos planteados en términos de igualdad de género, sin embargo hay un ministro particular que coordina todos los esfuerzos relacionados a igualdad de género. El criterio de igualdad de género es aplicado a todos los niveles y en todas las etapas de decisión; sin embargo a nivel de resumen se identificaron 5 áreas de enfoque: (Sweden Division for Gender Equality, 2008).

- Área 1: Representación, igualdad de acceso a posiciones de poder e influencia. Suecia establece que ambos sexos deben estar representados en igualdad de términos y condiciones en todos los niveles de decisión y en todas las áreas de la sociedad, esto es algo que se considera indispensable para la democracia.
- Área 2: Pago igual para trabajo igual y trabajo de igual valor. Se han tomado medidas contra los diferenciales de pago, detrás del Acta de Igualdad de Género; sin embargo aún se identifica como oportunidad aquellos diferenciales en pago a causa de la discriminación de valor, por ejemplo, clasificar los trabajos en forma distinta dado que típicamente los realiza un hombre o una mujer.
- Área 3: Violencia cometida por hombres contra las mujeres, en términos de prostitución y tráfico de mujeres para fines de explotación sexual. Este es un área de enfoque porque principalmente está violando los derechos humanos y las libertades fundamentales.
- Área 4: Hombres e igualdad de género. De acuerdo a como se estructuró la sociedad en Suecia los hombres eran la ley, por ello, ahora los esfuerzos se enfocan al

sexo subordinado que es la mujer. Igualdad (que en este contexto debería ser más bien equidad) significa mujeres y hombres teniendo los mismos derechos, oportunidades y responsabilidades. El enfoque es que ambos deben trabajar juntos para transformar la manera en que gobiernan su vida.

- Área 5: Sexualización de la esfera pública. Es cada vez más común el utilizar el cuerpo de la mujer como una estrategia comercial de llamar la atención del consumidor, eso es justamente lo que llama el gobierno de Suecia Sexualización de la esfera pública. Así mismo, los hombres han sido representados como el género que prevalece, que prejuzga y que mantiene el estereotipo del hombre. Esta situación es un área de enfoque que reconoce el gobierno requiere de mayor cuidado (Sweden Division for Gender Equality, 2008).

El segundo país liderando el Índice de Equidad de Género 2008 es Finlandia. El promover la igualdad entre hombres y mujeres en dicho país es una prioridad para el gobierno. Existe una autoridad independiente que monitorea que se cumpla con el Acto de Igualdad entre Hombres y Mujeres. También existe la Unidad de Igualdad, que además de preparar la política de igualdad de género, es quien realiza todo el cabildeo internacional con referencia al tema. Finalmente existe la junta directiva y el consejo de igualdad (Authorities of Gender Equality, 2006).

El Plan de Acción para la Igualdad de Género 2004-2007 es parte de la implementación y monitoreo de la Plataforma de Acción adoptada por las Naciones Unidas en la Cuarta Conferencia Mundial de las Mujeres de 1995 en Beijing. Ésta sintetiza los diversos esfuerzos que ha hecho Finlandia en referencia al tema. Consiste de varios elementos, entre ellos el facilitar la conciliación del trabajo y la vida familiar,

el incrementar el número de mujeres en la toma de decisiones tanto económicas como políticas, aminorar la segregación, reducir el manejo estereotipado del género en los medios de comunicación, combatir la violencia contra la mujer, el hombre y la igualdad de género per sé, y fortalecer la igualdad de género en la región como parte fundamental del desarrollo y compromiso con la comunidad internacional (Ministry of Social Affairs and Health, 2005).

Algo muy particular de Finlandia es que si bien reconocen que el estatus de la mujer en la sociedad debe mejorar, también identifican que los hombres juegan un rol fundamental para promover la igualdad de género y también se benefician de la promoción y monitoreo de dichas políticas. Así mismo, identifican situaciones en las que los hombres se enfrentan a discriminación de género, por ejemplo en los casos de divorcio cuando llega al punto de la custodia de los hijos. En términos generales Finlandia pretende evitar que al tratar de mejorar la condición social y humana de las mujeres involucre causar problemas para el otro género (Ministry of Social Affairs and Health, 2007).

Finalmente el tercer país líder en Equidad de Género es Noruega. En dicho país las autoridades públicas, los empleados y la sociedad en general son responsables de promover la igualdad de género; sin embargo sí existe una sección independiente del gobierno que se encarga de este tema, apoyada por el Ministerio de los Niños y la Igualdad. Ellos se enfocan desde la igualdad de trato para los gays y las lesbianas, así como combaten la mutilación genital femenina, los matrimonios a la fuerza, el tráfico de niños y mujeres y el abuso familiar. Así mismo, aseguran igual pago para trabajo igual y promueven un mejor balance de género en aspectos políticos y económicos clave,

además de participación igual en los procesos de toma de decisión (Norwegian Ministry for Children and Equality, 2003-2007).

De acuerdo con algunas estadísticas del 2004, en Noruega 75% de las mujeres entre 25 y 66 años de edad pertenecen a la fuerza laboral mientras que los hombres un 82%. Además la participación de las mujeres con hijos pequeños es también muy alta. Esto ha permitido que tanto hombres como mujeres participen en la vida familiar y laboral. Por ejemplo, los hombres tienen un permiso por paternidad que implica 53 semanas a un 80% de su sueldo, o 43 semanas con un 100%, además ofrecen la posibilidad de trabajar con horarios flexibles para poder dedicar tiempo a la vida personal. En cuanto a la educación, en realidad puede decirse que 3 de cada 5 estudiantes universitarios son mujeres (Norwegian Ministry for Children and Equality, 2003-2007).

El gobierno de Noruega reconoce que aún hay una brecha en cuanto al pago de salarios entre hombres y mujeres de alrededor del 15%, pero en su mayoría se debe a que mujeres y hombres suelen trabajar en diferentes sectores y que un porcentaje importante de mujeres realiza trabajos de medio tiempo. En el 2003, Noruega fue el primer país del mundo en establecer balance de género en las juntas directivas de las compañías; sin embargo reconocen que aún falta por realizar esfuerzos hacia colocar mujeres en posiciones administrativas tanto en el sector privado, en el gobierno y en los sectores municipales (Norwegian Ministry for Children and Equality, 2003-2007).

El que los países Nórdicos sean líderes en lo que a igualdad de género se refiere, refleja su compromiso de cooperación para el desarrollo y promoción de esta corriente, mismo que muestra su participación activa con la comunidad Europea y las Naciones Unidas.

2.3. Análisis de México en aras de un país con igualdad de género en el aspecto laboral

A pesar de que México no figura entre los países punteros en cuanto a igualdad y equidad de género, en el siguiente apartado se mencionan los principales esfuerzos especialmente en el contexto laboral. También se expone la forma en que diversos organismos y entidades gubernamentales interactúan con individuos y sociedad para lograr los avances que hasta hoy presenta el país.

2.3.1. Evolución en México respecto a igualdad de género, especialmente en el aspecto laboral

A pesar de que el trabajo es un derecho fundamental de las personas para lograr su desarrollo individual, social y económico, para las mujeres mexicanas este derecho está fuertemente vulnerado sobre todo tomando como contexto una sociedad machista, en la que la equidad de género aún tiene un gran trecho que recorrer (Instituto Nacional de las Mujeres México, 2008).

En 2005, El Economista, citado en México Laboral, expone que México es un país que viene de una fuerza laboral que estaba prácticamente dominada por los hombres; sin embargo, la situación económica es cada vez es más complicada lo cual obliga a las mujeres a salir en búsqueda de oportunidades de trabajo para obtener un ingreso que les permita mejorar su poder adquisitivo. Raymond Torres, Jefe de la División de Análisis y Política de Empleo de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) en 2005, comentó que de la población en edad de trabajar sólo el 61% tiene empleo, lo que ubica a México 9% abajo del resto de los países de la OCDE; y de estos

empleos, el 60% es de los hombres, mientras que el 40% es para las mujeres y por lo regular sus salarios son menores a los de los hombres.

Por otra parte, Alejandro López Velázquez, profesor e investigador de la Universidad Autónoma Metropolitana, refirió que 37% de la fuerza laboral del país (hombres y mujeres) cuenta con prestaciones sociales, es decir, el otro 63% no dispone de ellas lo que hace aún más importante la necesidad de que las mujeres se enfrenten a igualdad de oportunidades laborales con respecto a los hombres dado que si encuentran más obstáculos por su género, lo más seguro es que no logren una mejora en su situación económica que al final se verá traducida en un estancamiento o deterioro en su calidad de vida, y para el empresario en insatisfacción laboral, alta rotación y baja productividad (Financiero, citado en México Laboral, 2005).

La publicación México Laboral, de acuerdo a datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2006 elaborada por el INEGI, informó que en 2006 el número de mujeres que se incorporaron al mercado laboral fue de un millón, al pasar de 14.6 millones que había en el primer trimestre del 2005 a 15.6 millones en el mismo periodo. Por otra parte es importante mencionar que los sectores más populares para que las mujeres desempeñen actividad laboral son: el sector comercio, el sector servicios y las industrias manufactureras (Reforma, citado en México Laboral, 2006).

A continuación se detallan las principales prácticas que limitan las oportunidades de las mujeres de ejercer su derecho al trabajo en condiciones de equidad con respecto a los hombres:

- Violencia laboral: ésta incluye la discriminación salarial sobre la realización de un mismo empleo con distinto pago para hombres y mujeres, como se mencionó

anteriormente, en promedio, el salario de la mujer debería incrementar un 7.8% para ser equivalente. También comprende la segregación ocupacional, que se refiere a la exclusión de mujeres hacia ciertas tareas clasificadas por estereotipo como masculinas. Así mismo incluye el acoso moral, el hostigamiento sexual (ya sea por medio de insinuación, propuesta o acción, no provocadas ni aceptadas que, además de ofender y denigrar su dignidad, hacen del ambiente laboral algo prácticamente imposible de manejar). Finalmente incluye la exigencia de una prueba de embarazo para ser contratada, lo cual atenta sobre sus derechos como individuo. (Instituto Nacional de las Mujeres México, 2008).

- **Construcción social del género:** se refiere a creencias, atribuciones e ideas que la sociedad forja de acuerdo a la naturaleza o a las tradiciones tomando como referencia la diferencia sexual. Ésta va muy ligada a la división sexual del trabajo con base en las características biológicas del género ya que es una realidad que existen diferencias entre ambos sexos. Por ejemplo, por el rol reproductivo de la mujer era considerado en automático que ella es quien debe encargarse de actividades del núcleo familiar, en las que no existe remuneración económica ni reconocimiento social en cuanto a la importancia y demanda de dicha labor. En contraste, el rol productivo del hombre es el que tradicionalmente se ha manejado, mismo que sí tiene remuneración económica y reconocimiento social. Por tanto el desarrollo de la mujer se ha dado más en términos afectivos y prácticos en el interior de su hogar, mientras que el hombre más en términos laborales, políticos y económicos (Instituto Nacional de las Mujeres México, 2008).

Si bien es importante reconocer que sí se han presentado avances y que cada vez son más mujeres las que se incorporan al mercado laboral, aún existen grandes limitaciones; entre las principales está la discriminación salarial, la segregación ocupacional y el hostigamiento sexual. Todo lo anterior ofende la dignidad de la mujer y tiene repercusiones negativas que incluso podrían poner en riesgo su trabajo. Además, parte de la realidad de la mujer es la doble jornada laboral, misma que implica la realización de actividades domésticas anteriores y posteriores a su jornada laboral formal y socialmente reconocida; aunque cada vez más hombres comienzan a apoyar en dichas tareas. Frente a los retos que representa la doble jornada laboral, hay una cantidad importante de mujeres que deciden trabajar por cuenta propia y que al tomar este tipo de decisión se enfrentan a carencia de seguridad social, incapacidad de jubilación o cualquier otro tipo de prestación (Instituto Nacional de las Mujeres México, 2008).

En respuesta a una verdadera preocupación de México por la búsqueda de la igualdad de género, surge el Instituto Nacional de las Mujeres, responsable de diseñar estrategias, programas y acciones en pro del desarrollo integral de la mujer, entre las cuales, garantizan el acceso de las mujeres al mercado laboral en igualdad de condiciones que los hombres y para ello se apoyan de diversas instancias (Instituto Nacional de las Mujeres México, 2008).

Entre sus principales objetivos están: promover el derecho al trabajo en igualdad de condiciones, facilitar el acceso y formación de redes de mujeres empresarias que a su vez fortalezcan la causa, así mismo buscan también la eliminación de cualquier forma de discriminación y violencia laboral, además de fomentar la participación de las mujeres en puestos de influencia y toma de decisiones; y se busca que todo ello influya tanto en

el sector público, empresarial y sindical (Instituto Nacional de las Mujeres México, 2008).

2.3.2. Propuestas en México sobre la igualdad de género, especialmente en el ámbito laboral

Entre los programas con los que México cuenta está el Proequidad que tiene dentro de sus objetivos específicos, fomentar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en términos económicos, mediante hacer visible la situación de las mujeres en el ámbito productivo y de toma de decisiones. Esto va acompañado de otras acciones que coordina el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) en conjunto con el Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática, misma que tiene como objetivo monitorear los indicadores de género en el país y con base en ello tomar acciones (Instituto Nacional de las Mujeres México, 2008).

El INMUJERES reconoce que la participación tanto de hombres y mujeres es uno de los pilares fundamentales en el desarrollo del país. Es por ello que es de alto valor entrar al detalle del Programa Proequidad, principal programa que promueve este Instituto. Tiene como objetivo dar financiamiento a organizaciones de la sociedad civil para promover el desarrollo de proyectos que favorezcan las condiciones de vida de la población femenina. Se someten proyectos a valoración y de ellos se seleccionan aquellos que puedan ser fondeados. Este fondo se ha enfocado a diferentes temas: violencia intrafamiliar, mujeres en el ámbito rural e indígena, problemática de las mujeres en Ciudad Juárez y el impulso de espacios de las mujeres para la toma de decisiones. El compromiso de este fondo auspiciado por el INMUJERES, no es solamente que se financien los proyectos, sino que se definan, promuevan y sirvan de

ejemplo para beneficio de las mujeres mexicanas. Este fondo se encuentra en la décima emisión y se han recibido propuestas muy diversas que van desde apoyo a mujeres con capacidades especiales, desarrollo de procesos productivos, así como asesorías legales a mujeres, entre otros (Instituto Nacional de las Mujeres México, 2008).

El INMUJERES también promueve el Modelo de Equidad de Género, que es un programa para empresas privadas, instituciones públicas y organismos sociales, con el fin de que revisen sus políticas y prácticas internas para que reorganicen y se comprometan a incorporar una perspectiva de género que ayude a establecer condiciones equitativas para hombres y mujeres en sus espacios de trabajo, para así contribuir al desarrollo de la sociedad en donde dichas organizaciones participan. Las fases de implantación del modelo son: capacitación (a través de talleres de sensibilización sobre el modelo), diagnóstico de la situación actual de la organización así como los objetivos y políticas del sistema, posteriormente viene la programación (donde se establecen las tareas y acciones afirmativas a favor del personal) a ello le sigue la implantación y ejecución de dichas acciones a través de asesorías, para finalmente evaluar el funcionamiento del sistema de acuerdo al Modelo de Equidad de Género (Instituto Nacional de las Mujeres México, 2003).

Algunas de las organizaciones que ya han adoptado el Modelo de Equidad de Género son: Alcatel, Liconsa, Novartis, Kraft Foods, Secretaría de Economía, entre otras. Así pues, entre los principales beneficios que les ha traído el modelo son: estar sujetos a las mismas condiciones de empleo en cuanto a salarios, prestaciones y oportunidades de ascenso, también le permite a los empleados tener acceso a diferentes puestos y niveles dentro de la organización incluso los directivos, erradicar el hostigamiento sexual, estar

en un ambiente laboral más satisfactorio y motivado, entre otros (Instituto Nacional de las Mujeres México, 2003).

El 2 de agosto de 2006, fue publicada en el Diario Oficial de la Federación la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Ésta es una ley indicativa que responde al compromiso de México ante la comunidad internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Esta ley es congruente con los 3 ámbitos de gobierno y refuerza el federalismo mediante el trabajo de estados y municipios, además de fortalecer las funciones del Instituto Nacional de las Mujeres. Entre los principales lineamientos que considera son: el fomento de la igualdad en todos los ámbitos, asegurar la política pública con perspectiva de género, fomento de la participación y representación política equilibrada, promoción a la igualdad de acceso y disfrute de los derechos sociales, igualdad de la vida civil y eliminación de estereotipos (Instituto Nacional de las Mujeres México, 2008).

Dentro de sus disposiciones generales, esta ley establece que promueve el empoderamiento de las mujeres y dicta lineamientos y mecanismos en el ámbito público y privado para regular y garantizar la igualdad entre hombres y mujeres. Al final ésta se complementa con la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, la Ley del Instituto Nacional de las Mujeres, así como de los instrumentos internacionales ratificados (Diario Oficial de la Federación, citado en Instituto Nacional de las Mujeres México, 2006).

Entrando al detalle, el Gobierno Federal es quien conduce y elabora la política nacional en materia de igualdad, así como diseña y aplica instrumentos para que se garantice en la ley. Es el responsable de celebrar acuerdos nacionales e internacionales;

así mismo, se asegura de incorporar en el presupuesto la asignación de recursos para este fin. Por su parte los estados y el Distrito Federal, son quienes expiden las disposiciones legales para el cumplimiento de la misma. También crean y fortalecen mecanismos institucionales que garanticen y procuren la igualdad. Finalmente los municipios son quienes ya implementan la política y consolidan los programas. Así mismo, los municipios realizan campañas de concientización de acuerdo a la región y fomentan la participación social, política y ciudadana en dichos programas tanto en áreas urbanas como en las rurales (Diario Oficial de la Federación, citado en Instituto Nacional de las Mujeres México, 2006).

Uno de los instrumentos de política en materia de igualdad entre hombres y mujeres, es el Sistema Nacional para la igualdad entre Hombres y Mujeres. Éste promueve la igualdad y contribuye a la eliminación de toda discriminación referente al tema. Por su parte, el Programa Nacional para la Igualdad entre Hombres y Mujeres, es propuesto por el Instituto Nacional de las Mujeres y toma en cuenta las necesidades de los Estados, el Distrito Federal y los municipios (Diario Oficial de la Federación, citado en Instituto Nacional de las Mujeres México, 2006).

Por tanto, cuando se requiere entender cuáles son los objetivos y acciones específicas que buscan fortalecer la igualdad, se asignan fondos para promoverla en el trabajo y los procesos productivos, también buscan desarrollar acciones para fomentar la integración de políticas públicas en materia económica, así mismo fomentan los liderazgos igualitarios. Esto a través de revisar los sistemas fiscales para reducir los factores que excluyen o menosprecian en razón del sexo, a personas para el mercado de trabajo. También fomentan la incorporación a la educación y formación, el acceso al trabajo en

puestos directivos, evita la segregación de personas del mercado del trabajo y diseñan y aplican lineamientos que aseguren la igualdad en la contratación y todo ello en razón del género (Diario Oficial de la Federación, citado en Instituto Nacional de las Mujeres México, 2006).

Adicionalmente, entre los objetivos y acciones de la política nacional existe el apoyo al perfeccionamiento y coordinación de los sistemas estadísticos nacionales para conocer de mejor manera las cifras de interés. Vincula también todas las acciones financiadas para el adelanto de las mujeres y diseña políticas y programas de desarrollo y de reducción de la pobreza con perspectiva de género. Finalmente establecen estímulos y certificados de igualdad a quienes sigan las recomendaciones (Diario Oficial de la Federación, citado en Instituto Nacional de las Mujeres México, 2006).

En referencia a la participación y representación política equilibrada, se favorece el trabajo parlamentario bajo la perspectiva de género, también con apoyo de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos buscan la participación equilibrada en los cargos de elección popular, dentro de las estructuras de los partidos políticos, en altos cargos públicos y en lo referente a los procesos de reclutamiento, selección y plan de carrera de los tres poderes (Diario Oficial de la Federación, citado en Instituto Nacional de las Mujeres México, 2006).

Dentro del derecho de acceso y disfrute de los derechos sociales, se establece la supervisión de la integración de la perspectiva de género para todo lo que se refiere a políticas y actividades públicas, privadas y sociales; así mismo, revisa en forma continua todo lo referente a la violencia de género, desde su prevención hasta su erradicación. Así pues, establecen la necesidad de difundir en la sociedad el conocimiento de sus derechos

y cómo puede defenderlos y garantizarlos en cuanto a la protección social. También impulsa acciones que aseguren la igualdad en lo referente a alimentación y salud (Diario Oficial de la Federación, citado en Instituto Nacional de las Mujeres México, 2006).

Respecto a la vida civil, el objetivo de la Política Nacional es la promoción de los derechos específicos como derechos humanos universales, mejorar la inspección en el trabajo sobre las normas de igualdad de retribución. También menciona la importancia de establecer los mecanismos para la atención de víctimas de todo tipo de violencia contra las mujeres. En relación a los estereotipos establecidos en función del sexo, se establece que deben eliminarse aquéllos que fomentan la discriminación y violencia contra las mujeres (Diario Oficial de la Federación, citado en Instituto Nacional de las Mujeres México, 2006).

Para finalizar esta sección, se abordan de forma general y desde la perspectiva de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH), los derechos de la mujer, principalmente desde la óptica laboral, los cuales son congruentes con lo escrito anteriormente. La CNDH comenta que en la sociedad mexicana predomina la cultura discriminatoria de lo femenino y es frecuente que hombres, desde esposos, hijos, y jefes, abusen del poder y causen daño a las mujeres que viven o conviven con ellos. Cuando una persona daña a otra, en este caso el miembro desprotegido que es la mujer, debido a que somos diferentes y tenemos capacidades y necesidades distintas, ésta queda tremendamente afectada y podría estar incurriendo en un delito. Dentro del abuso del poder que suele haber en nuestra sociedad, los hombres en algunos casos causan daños patrimoniales, psicológicos o físicos a las mujeres que conviven con ellos y más grave aún cuando las autoridades, a pesar de que ante la constitución las mujeres y hombres

son iguales, no las atienden debidamente (Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2008).

Las mujeres merecen el respeto de sus parejas, hijos y demás miembros de la sociedad, y deben ser tomadas en cuenta de la misma manera que los hombres. Es decir, pueden tomar las decisiones sobre su vida en forma libre, tratar sus asuntos de pareja en paz y de común acuerdo, compartir responsabilidades familiares, expresar opiniones y necesidades físicas de todo tipo en igualdad de condiciones que los hombres, deben ser respetadas física, sexual y psicológicamente, deben defenderse y defender a sus hijos de agresiones y pueden demandar el divorcio cuando así lo amerite la situación. Así mismo, la maternidad no puede ser motivo de discriminación, por ello deben ser protegidas durante su embarazo y el ejercicio de la misma, de igual manera, sus derechos laborales no deben quedar condicionados por la renuncia a la maternidad. La ley les da derecho a dos descansos de 30 minutos durante la jornada laboral para alimentar a sus hijos lactantes, además de gozar de salario íntegro 6 semanas anteriores y posteriores al parto, a pesar de tener permiso de ausentarse para cuidar al recién nacido (Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2008).

En el trabajo, las mujeres no deben ser objeto de acoso sexual y deben tener la posibilidad de denunciar en caso de serlo sin que les cause un perjuicio laboral, deben también recibir un salario igual al de los hombres por igual trabajo, no deben tener que renunciar a un empleo por matrimonio. Para la CNDH lo que resulta fundamental es que la mujer conozca sus derechos y que cuando las autoridades administrativas o alguna otra autoridad o persona física los viole, pueda ella acudir a dicha comisión y presentar su queja (Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2008).

2.4. Análisis de la realidad que enfrenta el estado de Querétaro en relación a la igualdad de género

Al momento de puntualizar la situación en el Estado de Querétaro, es notable la disparidad en las oportunidades para mujeres en puestos de alta responsabilidad. En el sector público, en las últimas dos administraciones, los cargos de mujeres han sido muy escasos en roles de gobernador, secretarios, oficialía mayor y de procurador general de justicia. De los 13 cargos en la administración de Francisco Garrido Patrón, al inicio de su mandato en 2003 sólo uno fue asignado a una mujer. El porcentaje de mujeres ocupadas en el sector gobierno en el Estado de Querétaro es de 4.2% el cual está por debajo de la media nacional (5.1%). En la administración actual de José Calzada Rovirosa se repite este mismo patrón, sólo una mujer ocupa un puesto en el gabinete estatal. Pasando al análisis a nivel legislatura, en la anterior (XV), la participación política en el congreso fue del 16 % manteniéndose dicha proporción en la actual legislatura (XVI). Aunque a nivel federal existe la ley general para la igualdad entre mujeres y hombres, el Estado de Querétaro no ha legislado en este tema lo que deja huecos. Cabe señalar que en la historia democrática del Estado, no ha habido una presidenta municipal (Instituto Nacional de las Mujeres, 2010).

En relación a la actividad laboral remunerada, las mujeres queretanas representan el 35% de la población económicamente activa mientras que los hombres el 65%, lo cual se encuentra por debajo de la media nacional en la cual las mujeres representan el 37%. Al indagar el detalle de la población ocupada, la estadística en Querétaro refleja un 36% de mujeres por un 64% de hombres, cuando a nivel nacional la representatividad de la mujer está por arriba con 37%. Viendo el detalle de porcentaje de mujeres empleadoras

en Querétaro se observa el 16% vs. 84% de hombres, cuando a nivel nacional el porcentaje de mujeres empleadoras es de 18%. Finalmente el porcentaje de mujeres ocupadas con un nivel de educación superior, en Querétaro, es del 38% (menor a la media nacional de 41%), mientras que el hombre con el mismo nivel de estudios es el 62% (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, citado en Subsecretaría de empleo y productividad laboral, 2010).

En lo concerniente al ámbito laboral, la Ley Estatal de acceso a las mujeres a una vida libre de violencia de la Secretaría de Seguridad pública (2009) en capítulo II, artículos 10 y 11, define el concepto de la violencia laboral en términos generales, así también, cuándo aplica la violencia laboral por condición de género. A pesar de ello, esta ley aún no está vinculada al código penal por lo que su eficacia es limitada (Secretaría de Seguridad Ciudadana de Querétaro, 2009).

Otra institución creada en pro del bienestar de las mujeres queretanas y de la promoción de la equidad de género en el Estado de Querétaro, es el Instituto Queretano de la Mujer (IQM). Desafortunadamente éste no puede operar en forma óptima ya que únicamente posee autonomía técnica, de manera que no tiene personalidad jurídica y patrimonio propio. Carece de constitucionalidad (no hay una ley del Instituto), de marco jurídico, de personalidad jurídica, de presupuesto fijo y tiene limitada también el manejo/invitación a la denuncia pública y privada. Dichas carencias impiden también que el instituto haga propuestas tanto al poder ejecutivo como al legislativo, obstaculizando que cuando identifiquen oportunidades, éstas puedan verse respaldadas de políticas o normas e incluso convertidas en realidades que beneficien el estado (Agenda de las mujeres Querétaro, 2009).

3. MARCO METODOLÓGICO

3.1. Objetivo principal de la investigación

Capitalizar en los avances existentes en referencia a la igualdad de oportunidades laborales entre hombres y mujeres, para identificar prácticas y oportunidades que puedan ser aplicadas en el Estado de Querétaro.

3.1.1. Objetivos secundarios

- Identificar avances en relación a la igualdad de oportunidades laborales entre mujeres a nivel internacional y en México con respecto de los hombres.
- Identificar factores en el proceso de ascenso de mujeres con trayectoria laboral de mínimo 12 años, en el Estado de Querétaro.

3.2. Propositiones

1. Una de las principales causas que afectan el desarrollo de Querétaro en relación al género es la desigualdad de oportunidades laborales entre hombres y mujeres.
2. La desigualdad de oportunidades laborales entre hombres y mujeres no afecta el desarrollo de Querétaro en relación al género.

3.3. Identificación de variables

Variables independientes

- Avances relacionados a la igualdad de género a nivel internacional y en México.
- Avances relacionados a situaciones laborales con referencia a la igualdad de género a nivel internacional y en México.

Variable dependiente

- Factores en el proceso de ascenso de la mujer con trayectoria profesional de mínimo 12 años en relación a igualdad de género en el Estado de Querétaro.

3.4. Tipo de investigación

La presente tesis implicó un estudio descriptivo apoyándose a su vez en un proceso cualitativo de investigación en espiral, lo que refleja que las etapas realizadas para la investigación y conclusión de la misma interactúan entre sí. Si bien se parte del tema central, durante y después de la recolección y análisis de los datos se refinó y respondió la proposición planteada, es por ello que esta técnica resulta útil ya que se mueve en forma dinámica entre los hechos indagados y su interpretación (Hernández, S. R., Fernández, C. C. y Baptista, L.P., 2008).

La segunda fase de la tesis constó en una investigación exploratoria dirigida a mujeres, con el fin de apoyar el desarrollo de la proposición, la definición y formulación de cursos de acción (Kinnear y Taylor, 1998).

En términos prácticos se busca describir el fenómeno de la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en términos generales pero principalmente en el ámbito laboral. Por lo que, a través del marco teórico, se expone cómo son y cómo se comportan los países identificados como líderes, en cuanto a igualdad y equidad de género a nivel mundial y cómo los esfuerzos de México reflejan su compromiso con la comunidad internacional. Finalmente también se expone cómo todo lo anterior decanta en políticas y acciones en el Estado de Querétaro.

3.5. Instrumento

El instrumento elegido fue la entrevista a profundidad para la indagación exhaustiva en relación al género de mujeres con trayectoria laboral mínima de 12 años. Para ello fue importante tomar consciencia y responsabilidad con el fin de crear un ambiente en el cual el encuestado se sintiera relajado y libre para expresar sus sentimientos y creencias

sin que tenga miedo a ser juzgado, o poco comprendido. Fue importante evitar la apariencia de superioridad, el procurar el enfoque objetivo y fomentar las respuestas (Kinnear y Taylor, 1998).

Las entrevistas están enfocadas a entender la posición y trayectoria de mujeres exitosas en el ámbito laboral y buscaron generar empatía con las entrevistadas. Es de suma importancia que ellas expresaran libremente el detalle de sus sentimientos y experiencias respecto al tema de la igualdad de género en el ámbito de oportunidades laborales en México, dado que en una sociedad como la mexicana, la igualdad de género es aún objeto delicado o potencialmente embarazoso. Finalmente se buscó llegar más allá de reacciones únicamente superficiales y poder así a construir y validar las proposiciones fundamentadas en actitudes, preocupaciones y comportamientos reales. La entrevista se guió por preguntas como: “Eso es interesante; ¿podría hablarme más al respecto?” y “¿por qué dice eso?”; con el fin de llegar al corazón de la opinión y poder de esta manera captar la parte principal del mensaje.

La guía para la entrevista a mujeres con trayectoria profesional de mínimo 12 años en relación a igualdad de género en el Estado de Querétaro (véase Apéndice A para guía completa). Se le llama guía puesto que el entrevistador realizó el resumen de los temas a cubrir, identificando las áreas generales de discusión y luego estimuló al entrevistado para que se analice y discuta libremente el tema en cuestión (Kinnear y Taylor, 1998).

3.6. Determinación de muestra

Dado que esta tesis fue diseñada como un estudio cualitativo, el muestreo es propositivo. Desde su planteamiento y contexto se consideró encontrar los casos que interesan, por tanto el tamaño de muestra no es importante (desde el punto de vista probabilístico) pues

no se pretende generalizar los resultados a una población más amplia, sino que se busca la indagación con profundidad. Es por ello que se buscó calidad en la muestra no probabilística, para que fueran de apoyo para entender el fenómeno de estudio y responder las preguntas de investigación. (Hernández, S. R., Fernández, C. C. y Baptista, L.P., 2008).

Se tomaron en cuenta los tres factores para sugerir el número de casos a estudiar: la capacidad operativa de recolección y análisis de datos, el entendimiento del fenómeno y la naturaleza del fenómeno bajo análisis. Dado que se enfocó en casos disponibles a los cuales se tenía acceso se trata de una muestra por conveniencia que cumplieran con el criterio de experiencia profesional y la ubicación. (Hernández, S. R., Fernández, C. C. y Baptista, L.P., 2008).

Por tal motivo, para esta tesis se realizaron 8 entrevistas a profundidad, centrándose en identificar vivencias, percepciones y brechas que obstaculizan/ permiten la igualdad de género en el aspecto laboral en el Estado de Querétaro, con mujeres de al menos 12 años de experiencia en el ámbito laboral.

3.7. Análisis de la información

Respecto del marco teórico podemos rescatar los siguientes puntos clave con el fin de relacionarlos con el objetivo de esta tesis. En cuanto al entorno internacional, las prácticas e indicadores de igualdad de género, se identifican como una de las grandes preocupaciones a nivel mundial y se contrasta la realidad de los países líderes en estas prácticas en comparación contra la realidad que vive México, donde, si bien se han realizado estrategias en pro de la igualdad de la mujer y han habido avances, no se ha tenido el impacto esperado en la sociedad.

Se identifican a los países escandinavos (Suecia, Finlandia y Noruega) como los líderes en igualdad de género. Ellos tienen similitudes en cuanto a las prácticas y políticas que promueven respecto al tema. Entre ellas están: instrumentación eficaz sobre la igualdad de sueldo, la formación de un instituto de género con carácter autónomo, estrategias eficaces para que la mujer tenga una importante representatividad en las distintas instancias de gobierno. También cabe mencionar que las leyes han tenido impacto en la sociedad y su característica ha sido que a pesar de tomar en cuenta a las mujeres también reconocen y defienden a los hombres y otros grupos minoritarios que pudieran considerarse vulnerables en otros países; cuando aquí en México el enfoque es por lo general hacia proteger a la mujer únicamente.

3.8. Método de análisis de resultados

Después de transcribir y analizar el contenido total de las entrevistas a profundidad (véase Apéndice C para consulta de la transcripción de entrevistas), se buscó analizar los hallazgos de la investigación de campo (véase Apéndice B para tabla completa), identificando tendencias que se desarrollaron en siete categorías que son:

- Desarrollo laboral desde la perspectiva de género.
- Concepto racional de igualdad de género.
- Percepción de género en cuanto al trabajo (percepción de desigualdad de oportunidades laborales de la mujer).
- Percepción o conocimiento de Leyes y Derechos Federales y Estatales de trabajo relacionadas al género en el sector público y/o privado.
- Influencia de la familia de origen en relación a la igualdad de género.

- Percepciones a favor de la igualdad de género. Visualización de oportunidades a futuro.
- Prácticas del entrevistado a favor de de la igualdad de oportunidades.

El análisis de la información obtenida de la investigación de campo fue muy extenso y diverso tanto en sectores, edades y contextos.

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

En lo que se refiere a las entrevistas, a continuación se muestran las conclusiones de cada una de las categorías, identificando similitudes y contrastes.

Respecto al desarrollo laboral desde la perspectiva de género, resultó una tendencia general el hecho que las entrevistadas han logrado su desarrollo principalmente a través de su esfuerzo y no por una ocupación directa del Estado o de la empresa; sin embargo éstos si han contribuido a la generación de oportunidades y reconocimiento de su trabajo.

Por otra parte, cuando se habla del concepto racional de igualdad de género hay diferentes puntos a resaltar. El primero se refiere a que existe en la mayoría de los casos confusión respecto al concepto de género y al de sexo, incluso al grado tal de llevar al extremo prácticas de género directamente asociadas a feministas radicales. El segundo punto en la mayoría de los casos sí se identifican incluso ahora, áreas reservadas para hombres o mujeres, el rol social es quien genera las conductas aprendidas y aceptadas en relación al él.

Al analizar la percepción de género en cuanto al trabajo (percepción de desigualdad de oportunidades laborales de la mujer). En la mayoría de las entrevistas no se menciona una discriminación por la condición de ser mujer, son otro tipo de desigualdades o injusticias laborales las que se nombran, como la posición política, condición de raza y grupos de influencia. Tampoco se habla en la mayoría de los casos de desigualdad de género desde una mirada estructural, en sus discursos detectan situaciones de mujeres en desventaja social y éstos casos no son ligados a la falta de oportunidades laborales de las mismas.

Gran parte de las entrevistadas declaran no haber experimentado discriminación en forma directa, sin embargo resaltan que están en un entorno principalmente manejado por hombres sobre todo cuando se trata de puestos directivos y de elección popular. En contraste, aunque pocos, se dieron casos en los que experimentaron en carne propia situaciones fuertes de discriminación por ser mujeres que incluso las llevaron a cambiar de trabajo. Las personas de mayor edad hacen notar los enormes avances que se han tenido en este sentido los cuales han permitido que, para las nuevas generaciones, el combinar la vida familiar y la laboral sea, para las mujeres algo de todos los días. A pesar de ello aún se siguen dando las dobles o triples jornadas para las mujeres y por esta circunstancia se valen muchas veces de redes de apoyo (familiares, amigos, colegas mujeres en situaciones similares) para cumplir con las exigencias tanto laborales como sociales. Esta actitud de lucha de las mujeres incluso llega a ser en ocasiones una amenaza para el hombre.

Al analizar la percepción o conocimiento de leyes y derechos federales y estatales de trabajo relacionadas al género en el sector público y/o privado en realidad ésta es incipiente. Se hace mención de los esfuerzos individuales y de otras mujeres en su crecimiento laboral, pero no se habla conocimiento de leyes, derechos o instituciones a favor del mejoramiento de oportunidades para la mujer, incluso, algunas de las entrevistadas por su rol laboral pudieran tener conocimientos sobre las disposiciones de ley pero no las mencionan.

En lo que respecta a influencia de la familia de origen en relación a igualdad de género, en términos generales se puede decir que las mujeres de mayor edad, declaran haber vivido en un ambiente en donde todos tenían responsabilidades pero éstas diferían

de acuerdo al sexo; mientras que las más jóvenes ya fueron formadas en un ambiente más equitativo. Se observó también en las entrevistas que el apoyo directo de alguien de la familia en pro del desarrollo personal/ laboral, realmente es un detonador para alcanzar metas y afrontar obstáculos.

Sobre las percepciones a favor de la igualdad de género y la visualización de oportunidades a futuro, en términos generales mencionan que entre sectores (público y privado) no hay una diferencia. Aún hay mucho por hacer sobre todo si se compara el nivel de igualdad que se vive en otros países como los europeos. Se percibe más bien que el cambio y la igualdad podrán darse a partir de la sociedad no tanto a través de políticas gubernamentales.

Finalmente las entrevistadas en términos generales declaran no hacer prácticas exclusivas a favor de la igualdad de oportunidades, sin embargo algunas de ellas cuando identifican circunstancias adversas, además de su condición de mujer, toman medidas especiales que les ayuden a salir adelante. En otras palabras, a partir del contexto social, algunas de las entrevistadas reconocen el proceso que se requiere para generar la igualdad de oportunidades.

Por último, el alcance de esta tesis, consiste en identificar oportunidades y elaborar recomendaciones con base en los hallazgos y a las mejores prácticas, así como a las vivencias de las entrevistadas para poder tener un impacto positivo en la sociedad. Como punto de partida se identifica necesario difundir los conceptos relacionados al tema como son: diferencias entre género y sexo, igualdad y equidad y cómo éstos son interpretados y transmitidos de generación en generación desde nuestra realidad mexicana.

El combate a la pobreza es imperativo para trabajar en forma más directa la desigualdad de género puesto que la dependencia económica, es un factor clave para vivir en inequidad. Hoy en día es importante fomentar espacios que promuevan la igualdad de oportunidades y hacerlos accesibles al grueso de la población.

Cuando el gobierno busque prácticas de igualdad de género en el ámbito empresarial, es conveniente que maneje incentivos o gratificaciones por llevarlas a cabo, hasta que poco a poco puedan convertirse en una práctica natural y esperada. Por tanto, es necesario alinear las estrategias tanto del sector público y privado, así como esfuerzos de legislación y actividades de la sociedad civil para que éstas conlleven a un impacto real en la sociedad. Para ello será necesaria una eficaz socialización de leyes, procesos y reformas en pro de la igualdad y equidad de género en el sector público y privado para que este esfuerzo tenga como consecuencia un verdadero estado de derecho.

Por otra parte las instituciones y leyes deben observar el fenómeno de género como algo relacional, no solamente desde los sectores de vulnerabilidad en las mujeres, sino en un diálogo de mujeres con mujeres, hombres con mujeres y hombres con hombres. Conviene cambiar el enfoque laboral y social del rol del hombre como proveedor hacia una distribución abierta y equitativa de actividades en la pareja-hogar, sin temor a perder fortaleza o disminuir capacidades. Así mismo, se deben continuar y mejorar los esfuerzos sobre la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres como estrategia para disminuir prácticas machistas para tener un impacto positivo en el área laboral, económica y social principalmente en zonas rurales.

Considerando la dinámica actual, es indispensable la generación de políticas públicas que reconozcan y faciliten el ejercicio de la maternidad y paternidad sin limitar las

posibilidades de continuar desarrollándose profesionalmente. De esta forma se reconoce que en la formación de familia radica una de las fortalezas potenciales del país en cuanto a diversos ámbitos entre ellos la igualdad de género lo que abriría posibilidades para iniciar un cambio desde la raíz.

CONCLUSIONES

Al contrastar la realidad de los países líderes en igualdad de género con la mexicana, es evidente que aunque México está haciendo cambios estructurales en la materia, aún falta mucho por hacer. Los países escandinavos reconocen una sociedad diversa en donde el esfuerzo es relacional, es decir, piensan las inequidades de sexo desde un diálogo entre mujeres y hombres, mujeres y mujeres, hombres y hombres enfocando esfuerzos en todos los ámbitos (desde el personal hasta el político). Ellos elaboran lineamientos y políticas que se hacen valer y que conllevan un absoluto respeto y apoyo en cuestión de género. Mientras que en México, el machismo, las dobles jornadas para la mujer, la disparidad de salarios a trabajos iguales, el acoso moral y sexual, la discriminación por ser madres, entre otras, son situaciones de la vida cotidiana que han generado los cambios desde la sociedad misma y no tanto desde el Estado. También es importante hacer notar que en México por encontrarse en una etapa incipiente de igualdad, todos los esfuerzos se sitúan en la mujer.

Las iniciativas que el país ha hecho en pro de la igualdad y equidad tienen que ver en gran medida con la presión a nivel internacional tanto de países como de instituciones, así como esfuerzos de la sociedad en sí misma, más que surgir desde el gobierno. Esto se refleja en acciones e incluso leyes no prioritarias que al final le resta impacto a su adopción y aplicación. En otras palabras, la legislación y los organismos de apoyo se ven desvinculados o con poca fuerza del día con día de la mayoría de las mujeres.

En el Estado de Querétaro, la situación no es distinta a la del país. En realidad la estadística incluso expone una realidad más dispar hacia la mujer y su acceso a la vida económicamente activa tanto en el sector público como en el privado. Así mismo, las

normas, instituciones y esfuerzos a nivel gubernamental quedan aún lejos de generar impacto en la sociedad queretana; los avances que se han dado en este rubro más bien se deben a esfuerzos de las mismas mujeres y hombres sensibles a la inequidad. Es importante mencionar que al realizar el análisis a nivel estatal (Estado de Querétaro) no se observan leyes, instituciones o esfuerzos particularmente relevantes y distintos a los que se realizan a nivel nacional.

México está entre los países que experimentan más desigualdad económica por tanto, la necesidad de trabajar por falta de ingreso ha provocado que la sociedad civil sea más activa y demande prácticas que le permitan a la mujer cubrir al menos sus necesidades básicas aún en condiciones desiguales. La falta de igualdad de oportunidades hacia las mujeres no sólo se debe a la discriminación por sexo, también interviene la condición económica, la raza, el nivel de estudios y los grupos de influencia (políticos y sociales).

Fue a través del estudio de campo (véase Apéndice B para tabla completa), que se observaron los avances a través del tiempo con referencia a la igualdad de género puesto que, personas con mayor trayectoria en el área laboral, evidenciaban dificultades que vivían incluso habiendo tenido los medios y estudios profesionales. Las mujeres profesionistas más jóvenes son quienes se ven beneficiadas de los esfuerzos que hicieron las primeras generaciones de mujeres y hombres sensibles a esta desigualdad. Hoy en día mujeres que han tenido la posibilidad de formarse profesionalmente experimentan un avance considerable en cuanto a las oportunidades que se les presentan en contraste con aquéllas que no tuvieron acceso a la educación. El desarrollo de la mujer en el ámbito laboral ha tenido impacto no sólo en el desempeño de la tarea sino en la efectividad con que éste se realiza, lo que incrementa la competitividad y en ocasiones desvirtúa la

relación hombre-mujer por llevarla al extremo, por ello la importancia de realizar prácticas, leyes y esfuerzos desde la perspectiva del desarrollo humano.

A partir de las entrevistas, se concluye que el rol que juega la familia en cuanto a la formación y desarrollo personal y profesional con un enfoque de igualdad de género es de suma importancia. A través de familias que tienen apertura hacia el desarrollo de la mujer en todos ámbitos en igualdad de condiciones con los hombres, es como se ha generado que tanto la sociedad y los sectores públicos y privados vayan abriendo espacios para hacer de esto una realidad. Algunas de las mujeres que han podido desarrollarse profesionalmente lo han logrado gracias a las redes de apoyo que ellas mismas construyen con familiares, amigas, compañeras de trabajo y personas que viven realidades similares a ellas.

Hoy en día la mayoría de las empresas continúan siendo rígidas en cuanto al ejercicio de la maternidad y prácticamente nulas en el ejercicio de la paternidad. La falta de oportunidades dificulta el desempeño de la maternidad y entorpece el rol del padre para tener mayor presencia con sus hijos y mayor participación en otras actividades familiares relegadas en este momento a la mujer. Aún la doble y triple jornada de la mujer impera y muestra la desigualdad en la distribución de actividades en las parejas.

Dado lo anterior, se identifica que la proposición número uno tiene relación con los hallazgos desde el marco teórico y la investigación de campo por tanto, se acepta el hecho de que una de las principales causas que afectan el desarrollo de Querétaro en relación al género es la desigualdad de oportunidades laborales entre hombres y mujeres.

Finalmente, es comprensible que en un país donde hay tantos temas que solucionar de forma inmediata entre los cuales se encuentra la violencia, la dependencia económica de

Estados Unidos, la corrupción; cuando se llega al tema de la igualdad y equidad con referencia al género ésta no sea prioritaria, aunque sin duda es un tema que está fuertemente vinculado con la educación, otro de los problemas que mayor atención requieren en el país. Es por esto que debe tratarse a la par del resto de las prioridades con el fin último de hacer de México un mejor país y muestra de ello son los esfuerzos que los mismos individuos y la sociedad realizan para alcanzar el México que todos anhelamos.

REFERENCIAS

- Comisión Nacional de los Derechos Humanos. (2008). *Los derechos de la mujer*.
Obtenido el 29 de julio de 2008 desde <http://www.cndh.org.mx/losdh/losdh.htm>
- Control Ciudadano. (2007). *Índice de Equidad de Género 2007: Progreso y Regresión*.
Obtenido el 30 de mayo de 2008 desde <http://www.socialwatch.org/es/avancesyRetrosos/IEG/tablas/SWGEI.htm>
- Control Ciudadano. (2008). *Índice de Equidad de Género 2008: Avances y retrocesos*.
Obtenido el 30 de mayo de 2008 desde http://www.socialwatch.org/es/avancesyRetrosos/IEG_2008/index.htm.
- Deledicque, M. y Feliz, M. (2009). *Ventajas de producir sin patronos*. Obtenido el 23 de junio de 2010 desde Diario Página 12: <http://www.pagina12.com.ar/diario/economia/2-134522-2009-11-02.html>
- Diario Oficial. (2006). Ley para la Igualdad entre Hombres y mujeres. Obtenido el 9 de julio de 2008 desde http://www.inmujeres.gob.mx/presidencia/leyigualdad/res/ley_para_la_igualdad.pdf
- Division for Gender Equality, Sweden. (2008). *Gender Equality in Sweden, a summary*.
Obtenido el 18 de junio de 2008 desde [http://www.feminfo.net/intermin/hankkeet/fem/home.nsf/files/Sweden_gender_equality/\\$file/Sweden_gender_equality.pdf](http://www.feminfo.net/intermin/hankkeet/fem/home.nsf/files/Sweden_gender_equality/$file/Sweden_gender_equality.pdf)
- El Economista. (2005). *Critica OCDE medición de empleo en México*. Obtenido el 22 de mayo de 2008 desde México Laboral: <http://www.mexico-laboral.com/2005/06/29/index.html>

Financiero. (2005). *Sin prestaciones sociales, 63% de la fuerza laboral*. Obtenido el 22 de mayo de 2008 desde México Laboral: http://www.boletin-infomail.com/2005/10/sin_prestacione.html

Hernández S., R., Fernández-Collado, C. & Baptista L., P. (2008). *Metodología de la Investigación* (4ta. ed.). México, D.F.: McGraw-Hill.

Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática. (1998). *Personal ocupado y trabajadores suministrados por otra razón social de las unidades económicas según sector*. Obtenido el 23 de mayo de 2008 desde <http://www.inegi.gob.mx/est/contenidos/espanol/rutinas/ept.asp?t=econ04&s=est&c=9359>.

Instituto Nacional de las Mujeres. (2008). *Fondo Proequidad, Séptima Emisión*. Obtenido el 9 de julio de 2008 desde <http://www.inmujeres.gob.mx/programas/fondo-proequidad.html>

Instituto Nacional de las Mujeres. (2003). *Modelo de Equidad de Género 2003*. Obtenido el 9 de julio de 2008 desde <http://www.inmujeres.gob.mx/>

Instituto Nacional de las Mujeres México. (2008). *¿Qué es la ley general para la igualdad entre hombres y mujeres?* Obtenido el 9 de Julio 9 de 2008 desde <http://www.inmujeres.gob.mx/>

Instituto Nacional de las Mujeres. (2010). *Sistema de Tarjetas Estatales y Municipales*. Obtenido el 28 de marzo del 2010 desde http://estadistica.inmujeres.gob.mx/testatales/dsp_tar_e.php

Instituto Nacional de las Mujeres Mexico. (2008). *Trabajo*. Obtenido el 25 de junio de 2008 desde <http://www.inmujeres.gob.mx/dgede/temas/trabajo.htm>

Kinney, T.C. & Taylor, J. R. (1998). *Investigación de Mercados, Un Enfoque Aplicado* (5ta. ed). México, D.F.: McGraw-Hill.

Ministry of Social Affairs and Health. (2007). *Men and Gender Equality, Policy in Finland*. Obtenido el 21 de junio de 2008 desde <http://www.stm.fi/Resource.phx/publishing/documents/10347/index.htm>

Ministry of Social Affairs and Health. (2005). *Government Action Plan for Gender Equality 2004-2007*. Obtenido el 21 de junio de 2008 desde <http://www.stm.fi/Resource.phx/publishing/documents/5761/index.htm>

Munster I., B. (2008). *Dimensiones de la pobreza y políticas desde una perspectiva de género*. Universidad de la Habana, pp. 3-4. Obtenido el 31 de mayo de 2008 desde <http://209.85.141.104/search?q=cache:jPbvIFbDNBkJ:www.cnm.org.uy/archivos/Dimensiones%20de%20la%20pobreza%20y%20pol%C3%ADticas%20desde%20una%20perspectiva%20de%20g%C3%A9nero.doc+Las+mujeres+y+el+trabajo:+rupturas+conceptuales&hl=es&ct=clnk&cd=2&gl=mx>

Norwegian Ministry for Children and Equality. (2003-2007). *Gender distribution in education and the workforce*. Obtenido el 21 de junio de 2008 desde <http://www.norway.org.uk/policy/gender/workforce/workforce.htm>.

Norwegian Ministry for Children and Equality. (2003-2007). *Measures and methods in gender equality efforts*. Obtenido el 21 de junio de 2008 desde <http://www.norway.org.uk/policy/gender/policy/policy.htm>

Office of the Ombudsman for Equality. (2006). *Authorities of Gender Equality*.

Obtenido el 21 de junio de 2008 desde <http://www.tasa-arvo.fi/Resource.phx/tasa-arvo/english/index.htm>

Organización Mundial de la Salud. (2002). *Integración de las perspectivas de género en*

la labor de la OMS. Obtenido el 1 de junio 2010 desde <http://www.who.int/gender/mainstreaming/ESPwhole.pdf>

Organizaciones y mujeres de la sociedad civil. (2009). *Agenda de las mujeres*

Querétaro. Obtenido el 1 de junio de 2010 desde <http://www.scribd.com/doc/16209208/AGENDADEMUJERESQro2009>

Reforma. (2006). *Aumentan mujeres en mercado laboral*. Obtenido el 22 de mayo de

2008 desde México Laboral: <http://www.mexicolaboral.com/2006/07/05/index.html>

Rivero, A. (2010). *Niega BID riesgos por la inseguridad*. Obtenido el 23 de junio de

2010 desde, Diario Reforma: <http://busquedas.gruporeforma.com/reforma/>

[Documentos/DocumentoImpresa.aspx](http://busquedas.gruporeforma.com/reforma/Documentos/DocumentoImpresa.aspx)

Secretaría de Seguridad Ciudadana de Querétaro. (2009). *Ley Estatal de acceso de las*

mujeres a una vida libre de violencia. Obtenido el 29 de mayo del 2010 desde

<http://seguridad.queretaro.gob.mx/ssc/ssc/content/search?SearchText=Ley+Estatal+de+acceso+a+las+mujeres+a+una++vida+libre+de+violencia>

Sitio Oficial de la Unión Europea. (2004). *Cuarta conferencia de las Naciones Unidas*

sobre las mujeres. Obtenido el 31 de mayo de 2008 desde

<http://europa.eu/scadplus/leg/es/cha/c11903.htm>

Subsecretaría de Empleo y Productividad Laboral. (2010). *Secretaría del Trabajo y Previsión Social, información laboral*. Obtenido el 1 de junio del 2010 desde <http://www.empleo.gob.mx/pdf/perfiles/perfil%20queretaro.pdf>

United Nations. (1997-2007). About the Comission. Obtenido el 4 de junio de 2008 desde <http://www.un.org/womenwatch/daw/csw/index.html#about>

United Nations. (1997-2007). Fourth World Conference on Women. Platform for Action, Critical Areas of Concern. Obtenido el 4 de junio de 2008 desde <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/plat1.htm#concern>

APÉNDICES

Apéndice A.

Instrumento entrevista a profundidad

Generales: Nombre completo, escolaridad, puesto actual y compañía para la cual labora.

1. ¿Puede contarnos brevemente su trayectoria profesional?
2. ¿Desde qué fecha le fue asignado el cargo de _____? ¿Cómo fue que llegó a esta posición?
3. ¿Qué sentimientos le genera ser una mujer en un puesto de liderazgo de esta magnitud?
4. Considerando su género, ¿identifica algunos obstáculos que haya tenido que vencer? Si es así ¿en qué situación específica? Podría ser en anteriores empleos incluso.
5. Dentro de _____ que usted coordina ¿existen lineamientos determinados para promover la igualdad de género? ¿Tiende a haber dominancia de cierto género? o en realidad eso no representa un conflicto en este momento.
6. Desde su punto de vista ¿qué avances se han promovido en referencia a la igualdad de género en el ámbito laboral en el Estado/ empresa? ¿Han sido impulsados por alguna institución específica? Por favor especifique lo más posible.
7. Desde su punto de vista ¿qué mejoras visualiza podrían realizarse para garantizar cada vez más la igualdad de condiciones en el aspecto laboral en el Estado/ empresa? ¿Hay algún tema que le preocupe particularmente? ¿En algún sector en específico?
8. Si se trabaja en garantizar la igualdad de género en el ámbito laboral ¿considera que podría haber mejoras para el Estado/ empresa? Si es así ¿por qué?
9. ¿Relaciona su trayectoria profesional actual con la influencia que obtuvo de su familia? ¿Lo identifica en relación a ciertos valores fundamentales?

Apéndice B**Tabla 1B análisis de información obtenida de la investigación de campo**

		Categoría 1
No.	Entrevistada	Desarrollo laboral desde la perspectiva de género.
1	Lic. Esther Carboney Echave	A través de un grupo incluyente, su trabajo, el reconocimiento de hombres.
2	Lic. Heidi Becerra Goserrez	A través de resultados. Hay una hermandad que te va acogiendo.
3	M.D.P. Dolores Salgado Flores	Por medio de estudios, mantenerse a pesar de no mostrar tendencia política. Clara muestra que la afiliación política abre oportunidades de alto rango.
4	Mtra. Patricia María de Lourdes Zozaya y Rubio	Con base en el estudio, inquietudes propias y oportunidades.
5	Psicóloga Clínica Pilar Saenz Reyes	Complicado, entorpecido por discriminación en su condición de mujer (situación de madre soltera). Con base al esfuerzo y estudio. Forzados por ella misma, por su necesidad de flexibilidad.
6	L.A.E. María Eugenia Luna	En un inicio sufriendo fuerte discriminación directa tanto de género como por nacionalidad. Hubo acoso sexual. A partir de su esfuerzo.
7	M.D.P. María de Lourdes Guillermina Hernández Reyna	Con base en el esfuerzo y a la perseverancia.
8	D.C.E. E. María Del Pilar Thompson Caplín	Con base en el esfuerzo y a la perseverancia. Clara distinción entre lo profesional y personal para evitar malas interpretaciones.

Tabla 1B análisis de información obtenida de la investigación de campo
(continuación)

		Categoría 2
No.	Entrevistada	Concepto racional de equidad de género.
1	Lic. Esther Carboney Echave	Lo identifica directamente con las feministas radicales.
2	Lic. Heidi Becerra Goserrez	Ve la desigualdad como un aspecto de raza social.
3	M.D.P. Dolores Salgado Flores	No lo menciona como tal.
4	Mtra. Patricia María de Lourdes Zozaya y Rubio	Desde la perspectiva humanista tanto géneros, como preferencias sexuales, tendencias religiosas y otros deben tratarse como iguales pues sólo muestran en forma representativa a la sociedad de hoy. Es un tema viejo.
5	Psicóloga Clínica Pilar Saenz Reyes	Tiene muy claros los conceptos por su formación y trayectoria laboral en el área (género). Marcada percepción de discriminación por género y no sólo desde el aspecto laboral, sino en varias áreas que frenan las oportunidades de desarrollo en la mujer. Ve la desigualdad de oportunidades no como un caso aislado, sino como una situación de estructura y de cultura (ejemplo: empoderar a las mujeres en las zonas rurales que ni siquiera se permiten expresar que están cansadas contra la posición cómoda de algunos hombres). Tomar acciones a lo mejor desde otra óptica; ejemplo: me duele la espalda (detrás exteriorizo que estoy cansada) ¿qué hago para que me duela menos?
6	L.A.E. María Eugenia Luna	Reconoce el avance de las mujeres al grado tal que incluso rebasan a los hombres a nivel de compromiso, capacidad, estudios, aunque en el pasado la situación era muy distinta, la desigualdad se vivía en todos ámbitos incluso en los familiares. Ella vivió en un ambiente donde había áreas específicamente reservadas para los hombres.
7	M.D.P. María de Lourdes Guillermina Hernández Reyna	Percibe que en México hay avances, pero aún hay mucho por hacer. Observa en otras regiones como Europa, la sociedad ha avanzado en la equidad debido a la reorganización que se tuvo que dar en la región a causa de la devastación que dejaron las guerras. Las mujeres hoy en día están más preparadas y son más responsables que los hombres. La desigualdad más fuerte se da en lo social.
8	D.C.E. E. María Del Pilar Thompson Caplín	Antes sí se esperaba que la mujer jugara su papel en el hogar y el hombre tuviera mayor preparación y oportunidades laborales para mantener a la familia.

**Tabla 1B análisis de información obtenida de la investigación de campo
(continuación)**

		Categoría 3
No.	Entrevistada	Percepción de género en cuanto al trabajo (percepción de desigualdad de oportunidades laborales de la mujer).
1	Lic. Esther Carboney Echave	Naturalización de la maternidad como un factor que de entrada te bloquea la oportunidad de crecimiento laboral. Identifica sectores que por tradición son relacionados a cierto género y así lo acepta y lo defiende. Los hombres ocupan los puestos y cargos de elección popular importantes. No ha vivido, ni percibe la desigualdad de oportunidades laborales como cuestión de género sino como cuestión social. En general los puestos altos son para los hombres.
2	Lic. Heidi Becerra Goserrez	Los líderes son hombres blancos, cultos, de cejas pobladas. Se convive en un ambiente muy machista donde ellos hacen como hermandad y la mujer sólo trabaja. Menciona que no ha vivido tanto la discriminación a nivel consciente, pero sí a nivel subconsciente.
3	M.D.P. Dolores Salgado Flores	En cuanto al trabajo, hombres y mujeres es igual la condición.
4	Mtra. Patricia María de Lourdes Zozaya y Rubio	Sí hay discriminación en cuestiones laborales sobre todo en las fábricas. Menciona una especial discriminación a las mujeres indígenas. Una mujer en puesto de liderazgo tiene que trabajar el triple para ganarse el respeto de los subordinados. Ella da oportunidades a ambos sexos en su empresa. Es abierta con preferencia al balance y la equidad, sin favorecer género vs. capacidad.
5	Psicóloga Clínica Pilar Saenz Reyes	Percibe claramente desigualdad, una carga doble o triple hacia la mujer, desde su condición de trabajo así como de madre soltera y por ser "no formales" merman otras opciones como el IMSS. También identifica patrones que apoyan a que esto cambie y patrones que frenan. Ella misma ha vivido esta discriminación aunque también ha vivido condiciones de trabajo favorables donde sí reconocen y permiten la plenitud o el ejercer tus roles, aunque esto generalmente, le representa menos ingreso que un trabajo común.
6	L.A.E. María Eugenia Luna	Contrata basándose en la capacidad no a género. Clara percepción de condiciones de desigualdad tanto como vivencia como lo que observó. En contraste, cuando comenzó su relación de pareja y laboral en pareja, vivió en condiciones iguales, lo que le favoreció para continuar con el negocio y con su vida al quedarse viuda.
7	M.D.P. María de Lourdes Guillermina Hernández Reyna	Dobles o triples jornadas para las mujeres. Menciona que algunas áreas de trabajo (como en la coordinación de la Prepa Norte y en el litigio) no ha vivido discriminación por género.
8	D.C.E. E. María Del Pilar Thompson Caplín	Muchas veces compitió por trabajos "contra" hombres, y ganó. Lo cual muestra un avance en cuanto a igualdad de oportunidades; esto ocasionaba que algunos de ellos sintieran rabia cuando esto sucedía. En puestos directivos ha encontrado barreras por ser mujer. Hoy en día aunque aún se viven diferencias, a veces el ser mujer puede incluso jugarte a favor (dependiendo de tu profesión), además en la mayoría de las ocasiones las mujeres son mejores que los hombres (capacidad, responsabilidad, organización).

**Tabla 1B análisis de información obtenida de la investigación de campo
(continuación)**

		Categoría 4
No.	Entrevistada	Percepción o conocimiento de Leyes y Derechos Federales y Estatales de trabajo relacionadas al género en el sector público y/o privado.
1	Lic. Esther Carboney Echave	Vago conocimiento. No hay relación o influencia directa de alguna ley o acción del Estado para la oferta de puestos.
2	Lic. Heidi Becerra Goserrez	No la percibe. Ya hay un camino claro para la mujer profesionista. Observa como bueno que la empresa dé algunas facilidades a mujeres embarazadas o lactantes.
3	M.D.P. Dolores Salgado Flores	No tiene conocimiento de algo específico. El municipio no ha apoyado en cuanto a capacitación. Ya hay un camino claro para la mujer profesionista.
4	Mtra. Patricia María de Lourdes Zozaya y Rubio	Conocimiento básico y general. Ya hay un camino claro para la mujer profesionista.
5	Psicóloga Clínica Pilar Saenz Reyes	Alto conocimiento. Incluso hace mención de posturas que se están analizando tanto en lo público como en lo privado. Le levantaron un acta por rehusarse a poner en riesgo su salud y la de su bebé por temas laborales. Ya hay un camino recorrido para la mujer profesionista.
6	L.A.E. María Eugenia Luna	Desconocimiento del Edo. de derecho o de la ley.
7	M.D.P. María de Lourdes Guillermina Hernández Reyna	En cuanto al género es mínimo, no se detecta algo del gobierno en específico. Es mediante el esfuerzo personal. En realidad los aspectos que han generado los cambios han sido impulsados por las mismas mujeres más que el Estado. Comenta que por el hecho de haya leyes en pro de la igualdad, no significa esto que se lleven a cabo.
8	D.C.E. E. María Del Pilar Thompson Caplín	No menciona algo específico relacionado a la legalidad. El ascenso de la mujer se percibe como más influenciado por sus propios logros. Sin embargo, reconoce que las empresas y el mundo es creado por hombres para los hombres.

**Tabla 1B análisis de información obtenida de la investigación de campo
(continuación)**

		Categoría 5
No.	Entrevistada	Influencia de la familia de origen en relación a equidad de género.
1	Lic. Esther Carboney Echave	No hay información.
2	Lic. Heidi Becerra Goserrez	No hubo una educación con distinción de género.
3	M.D.P. Dolores Salgado Flores	Son 3 hermanas y un hermano, él era el consentido. Cabe la posibilidad de que sea por género. En su mente no hubo diferencias, éstas se debieron a un tema circunstancial. Sus tías eran muy cultas y fueron gran influencia hacia la preparación, educación y cultura en su familia.
4	Mtra. Patricia María de Lourdes Zozaya y Rubio	En su casa menciona que se clarificaban roles para hombres y mujeres siempre los dos con responsabilidades aunque distintas. Sus hermanos eran chambelanes porque la mujer es frágil y no se sabía cuidar bien. A ella le parecía esto bien. Cuando tuvo el rol de mamá percibe que no hizo la distinción pero tampoco se siente satisfecha por cómo los educó pues tiene un hijo macho. Familia diversa.
5	Psicóloga Clínica Pilar Saenz Reyes	En su familia su papá le ha enseñado que hay que luchar por lo que ella quiere, por ello es luchadora incansable. Habla de una red de apoyo familiar y social (mujeres en circunstancias parecidas, amigos) que le hacen posibles hacer lo que busca.
6	L.A.E. María Eugenia Luna	Había en su familia ciertas expectativas de acciones que debía tomar una mujer en cuanto a educación, tendientes a ideas tradicionalistas. Ella con sus hijas, siempre las impulsó para lograr lo que se propusieran sin distinción o minusvalía.
7	M.D.P. María de Lourdes Guillermina Hernández Reyna	Siempre en su etapa de pareja se sintió apoyada hacia hacer lo que se proponía siempre y cuando cumpliera con su rol de madre y esposa en el hogar.
8	D.C.E. E. María Del Pilar Thompson Caplín	Su mamá es española y menciona que desde la guerra civil empezaron a ocupar un rol más protagonista en la sociedad. Su papá se enfocó a darles educación por igual a los hijos y mostraba admiración y respeto a su esposa lo cual les sirvió de ejemplo para la superación. A sus hijos les inculcó por igual que su esfuerzo y preparación era la mejor herencia. ella hace el esfuerzo de transmitirle igualdad de género a su hija para que se supere y alcance la meta que desee.

Tabla 1B análisis de información obtenida de la investigación de campo
(continuación)

		Categoría 6
No.	Entrevistada	Percepciones a favor de la equidad de género. Visualización de oportunidades a futuro.
1	Lic. Esther Carboney Echave	Tendencia de protección hacia la mujer que resulta inequitativo para los hombres. No hay diferencia entre sector público y privado.
2	Lic. Heidi Becerra Goserrez	Nada en especial.
3	M.D.P. Dolores Salgado Flores	En realidad más que de género, en el sector público es un tema de presupuesto para contratar a gente preparada así como un tema de afiliación política. Sí se tiene igualdad de oportunidades a hombres y mujeres. No lo menciona pero detecta que hay mujeres que quieren y demandan trabajo y carecen de oportunidades. No menciona que esta demanda que percibe de las mujeres en cuanto a pedir apoyo, pueda tener una explicación desde el género, como perspectiva estructural.
4	Mtra. Patricia María de Lourdes Zozaya y Rubio	En general los esfuerzos se enfocan hacia la mujer y ella no es feminista. No ve al gobierno activo, ve en la sociedad la posibilidad de ser equitativa. Ella ejerce esta crítica desde la perspectiva del desarrollo humano. La comunicación en todos los ámbitos debería ser más abierta pero le gustaba que en su casa de origen se hayan realizado roles femeninos y masculinos.
5	Psicóloga Clínica Pilar Saenz Reyes	Aún falta mucho por hacer tanto en el sector público como en el privado. No sólo lo ve en la parte de las leyes y reformas laborales, sino en la cuestión de educación y cultura. Ve que surgen algunas iniciativas que apoyan el tema. Hoy sí visualiza muchas oportunidades para la mujer.
6	L.A.E. María Eugenia Luna	Reconocimiento de avances significativos en relación al género, no sólo en lo laboral sino en lo social, educativo y cultural. Aunque reconoce que las mujeres madres deben empujar a criar a sus hijos en igualdad de condiciones (profesiones no exclusivas, trabajos iguales salarios iguales).
7	M.D.P. María de Lourdes Guillermina Hernández Reyna	Incentivó siempre que sus hijos se prepararan y fueran responsables independientemente de su sexo. Educó con el ejemplo.
8	D.C.E. E. María Del Pilar Thompson Caplín	Poner cuotas por sexo en puestos públicos. Que más mujeres ocupen puestos importantes.

**Tabla 1B análisis de información obtenida de la investigación de campo
(continuación)**

		Categoría 7
No.	Entrevistada	Prácticas del entrevistado a favor de la igualdad de oportunidades.
1	Lic. Esther Carboney Echave	No, porque no lo ve como algo que requiera atención especial.
2	Lic. Heidi Becerra Goserrez	No hay una clara tendencia a generar igualdad de oportunidades.
3	M.D.P. Dolores Salgado Flores	No lo menciona.
4	Mtra. Patricia María de Lourdes Zozaya y Rubio	Ella no hace distinción más bien identifica tendencias en preferencias a ciertas disciplinas, lo que dificulta su labor de equidad. Tiene una filosofía en el ambiente laboral de incluir a los hombres (desde el desarrollo humano) sin favorecerlo contra las mujeres, pero sí para apoyar a aquellos que sufren un pasado machista o de desigualdad.
5	Psicóloga Clínica Pilar Saenz Reyes	La red social y familiar, le permite poder continuar su desarrollo y mejorar su situación. Es importante apoyar a otros. Ella misma desde su trabajo apoya a otras mujeres a que reconozcan y cambien su situación de desigualdad.
6	L.A.E. María Eugenia Luna	Ella promueve que sus empleadas mujeres eduquen en condiciones iguales a sus hijos, pero favorece en contratación o algún otro aspecto a las mujeres vs. los hombres. Sin embargo, si el esfuerzo lo amerita ella apoya a las mujeres (aún cuando choque con ciertos prejuicios sociales). Pagaba más a su empleada mujer porque trabajaba más, pero lo hacía a escondidas de su esposo para que no se enojara con ella.
7	M.D.P. María de Lourdes Guillermina Hernández Reyna	Piensa que en el sector público la mujer ha tenido más espacios que en el sector privado. Considera que hoy en día aún hay inequidad de oportunidades; que para hablar de equidad aún faltan unos 20 años. Considera que para avanzar en la equidad es necesario comunicar y sensibilizar a la sociedad. Esto debe ser un esfuerzo tanto del estado como de la sociedad.
8	D.C.E. E. María Del Pilar Thompson Caplín	No mencionó algo en específico.

Apéndice C.

Transcripción de entrevistas a mujeres con trayectoria profesional de mínimo 12 años en relación con igualdad de género en el Estado de Querétaro.

- **Entrevista 1:**

A la Lic. Esther Carboney Echave, Secretaria de Turismo del Estado de Querétaro, Gobierno Estatal. Julio 2008.

NOTA: Entrevista persona a persona, realizada con apoyo de una grabadora. Lo que a continuación se muestra es la transcripción de la misma, únicamente con eliminación de muletillas y corrección gramatical.

Respuesta: Hola, espero poderte ayudar porque te advierto que yo no soy feminista.

Entrevistador: Justo se trata de conocer el detalle de su trayectoria profesional tal como fue para usted. Espero no tenga inconveniente. Bien, si le parece comenzamos. Por favor dígame brevemente su trayectoria profesional.

Respuesta: yo soy Licenciado en Mercadotecnia, me gradué del Tec Monterrey. Cuando salí del Tec me quedé trabajando ahí dos años, en un área que era campañas financiera donde encargaba de conseguir todos los patrocinios para los diversos eventos que tenía el Tec, como el Triatlón, el campamento de verano, etc. Ahí tenía mucho contacto con las empresas para ver si nos apoyaban en los eventos. Después me fui a casas GEO, como directora de mercadotecnia a cargo de la marca en sí, porque al principio yo entré cuando era GAOR y estuve a cargo de todo el cambio. Era una empresa familiar muy conocida en Querétaro. Me tocó todo el cambio de imagen para que la gente se diera cuenta que era lo mismo, para que la gente lo ubicara bien. Fue muy interesante. Pero la verdad es que siempre, desde que yo estuve la carrera, estuve

metida en los partidos políticos. Me metí al PAN desde que estaba estudiando, ayudando en las campañas. Por ejemplo en la campaña del 94, me tocó ayudarle a un amigo que iba a ser diputado, pintando bardas, subiéndome a los postes para colgar de gallardeles, en fin, siempre estuve muy metida en lo que fueron las campañas electorales. En la campaña del 94 también participé en las mesas como observador por parte del PAN. Cuando el PAN gana en el 97, ya estaba yo muy tranquila trabajando en GEO, que era una empresa importante pero a la vez familiar donde yo estaba trabajando muy a gusto, siempre me trató muy bien la gente de GEO, pero a mi amigo al que yo le estaba ayudando, lo invita el actual gobernador Paco Garrido, que en ese momento era el alcalde, y me invitan a trabajar con ellos como Secretaria de Comercio. Me acuerdo que le dije a mi papá que me iba a ir a trabajar al gobierno y él me dijo: ¿por qué haces eso? si tú estabas muy bien en GEO, el gobierno nada más dura tres años ¿qué vas a hacer después? La verdad es que yo dije que si ya me metí en esto, y siempre hemos dicho que el cambio, que podemos hacer las cosas diferentes, pues dije: ¡ahora me voy! La verdad me di cuenta que esta es mi vocación, yo ya creo que no voy a regresar (bueno... no quiero decir de esta agua no deberé) pero me gusta mucho trabajar en la iniciativa pública, ya trabajé en una escuela, ya trabajé en una empresa, y ahora trabajo gobierno. La verdad es que sí ves las cosas desde otra perspectiva. No es tan fácil cambiar el mundo como uno cree, pero por lo menos pones tu granito de arena. Entonces, empecé como Secretario de Comercio cuando Paco Garrido era presidente municipal, terminan los tres años, empieza el Dr. Rolando García, y yo me cambio a servicios municipales con Luis Sánchez Canterbury, que en aquel entonces era Secretario de Servicios Municipales y me voy con él, como Directora de los Mercados y de las campañas de

promoción como la de "Con tu ayuda cero basura". Después me da la oportunidad de estudiar en España una maestría en comunicación política. Me fui, a los dos años el Dr. García era presidente municipal, y regreso a la campaña de Paco Garrido ahora sí para la gubernatura. Estuve como coordinadora adjunta llevando toda la agenda. Cuando ganamos las elecciones del 2003 me subí a la Secretaría de Desarrollo Sustentable como directora de Fomento Industrial encargada de la promoción de Querétaro con las empresas para que vinieran a invertir aquí y no en San Luis o Guanajuato. Tuve la oportunidad de salir mucho, viajar, conocer varias empresas, era un trabajo muy padre. Cuando Manuel González Valle, que en ese entonces era Secretario de Turismo, decide irse a la presidencia municipal, el gobernador me invita a ser Secretaria de Turismo. Entonces ya llevo en el sector público desde 97, ya casi 11 años. Todos los trabajos tuvieron su encanto, pero nunca en un trabajo tan bonito como en la Secretaría de Turismo, la verdad es que el que tengo ahorita es el mejor que he tenido.

Entrevistador: ¿qué sentimientos te genera el ser una mujer que ha tenido la oportunidad de ocupar diferentes puestos tan importantes?

Respuesta: es que no es que esa mujer, yo creo que cualquier persona, hombre o mujer, siente lo mismo. No es un sentimiento por ser mujer. Te voy a decir, cuando el gobernador me invitó a ser Secretaria de Turismo en un principio me sentí muy feliz, me sentí contentísima, salí de su oficina con una sonrisa de oreja a oreja. Sin embargo, el primer día que llegué a trabajar aquí, sentí una presión horrible, una angustia impresionante, como que me cayó el veinte de todo lo que estaba el gobernador dejando en mis manos. En la Secretaría de Turismo trabajamos 60 personas, tenemos un presupuesto de 30 millones de pesos de gasto corriente. Desde que estoy yo aquí a la

fecha, hemos invertido 250 millones en infraestructura turística. Por eso cuando te das cuentas de todo lo que de verdad está en tus manos, en tus decisiones, la verdad es que si me angustié muchísimo. Yo no salía que aquí hasta las 11 de la noche tratando de asimilar la mayor cantidad de datos posibles, hasta que Marce Garrido me dijo: "Esther disfrútalo. Aprende poco a poco, no te angusties de más, porque tienes que estar tranquila" y fue cuando empecé a disfrutar del trabajo. Pero sí, al principio se siente mucha angustia cuando te cae el veinte de todo lo que tienes en tus manos.

Entrevistador: Entonces... en cuanto al género tu nunca has tenido algún problema.

Respuesta: No, al contrario, al contrario, somos muchas mujeres en el gabinete y la verdad todo mundo nos atiende muy bien, nos dicen: ahí vienen las mujeres del gabinete. No, la verdad es que no hay discriminación, es cierto que por ser mujeres, a lo mejor son mamás y, si están en un puesto de este tipo, pues tienen que sacrificar mucho tiempo con su familia. A lo mejor si yo tuviera hijos no podría estar el tiempo que estoy aquí. Entonces, eso sí limita un poco, la cuestión del género en relación a que la mayoría de las mujeres son mamás, tienen hijos y pues también participan mucho en la educación de los niños, y pues eso limita mucho que las mujeres estemos en puestos que requieren sobre todo mucho tiempo, pero no es una cuestión de por ser mujer o hombre, sino porque la mujer tiene otro rol de educar a los niños y requiere de estar en su casa con los niños. Por ello no podrías dedicarle 10 o 12 horas al día a un trabajo. Pero esa es la razón, no es por una cuestión de discriminación.

Entrevistador: Por ejemplo, para las chicas que tienes trabajando en la secretaría o en general en el servicio público, ¿qué tipo de prestaciones les dan a las mujeres?

Respuesta: Tienen las mismas prestaciones de Ley, yo a lo mejor por ser mujer entiendo perfecto... por ejemplo mi asistente que es un encanto, tiene 2 niños, pues a veces me pide permiso para ir por ellos a la escuela, o al festival del día de la madre, si tengo un poco más de consideración. Pero creo que también si un papá me diría... “oye, puedo ir a ver el festival de mis hijos”, también le diría que sí. Yo creo que siendo responsables y si no dejas de asistir a una reunión importantísima y si estás cumpliendo tu trabajo, vete un ratito y luego regresas. Si tengo un poco de consideración, si me piden un permiso se los doy, pero insisto que si un papá me lo preguntara, se lo daría igual.

Entrevistador: Entonces... entiendo que no hay dominancia de algún género.

Respuesta: Aquí en la Secretaría sí hay más mujeres que hombres. El turismo en general, en un área que emplea sobre todo a mujeres y jóvenes, porque los dueños de las agencias de viajes generalmente son mujeres. En la Secretaría somos 60 y debe haber unas 35 mujeres y 25 hombres, está bastante equitativo. Muchas niñas estudian turismo. También hay más guías de Turistas que son mujeres. Sobre todo empleamos mujeres y jóvenes, chavos también.

Entrevistador: A nivel estatal, ¿Te ha llegado ningún lineamiento de contratar más mujeres, para balancear el equipo? Aunque como me dices, en realidad en el caso de la Secretaría de Turismo está bastante balanceado.

Respuesta: No, eso se está dando en partidos políticos sobre todo. El PAN por ejemplo tiene una cuota de mujeres, por cada diputado hombre creo que tiene que haber una mujer. No me la sé bien. Eso se da así, sobre todo en puestos de elección popular, para hacerlos más equitativos. Pero aquí la verdad es que, aquí te digo que contratamos a

muchas mujeres, no por que yo sea mujer. Es más si viene un hombre y una mujer a una entrevista, yo contrato al que sea más capaz, si es la mujer la mujer, si es el hombre el hombre, no es cuestión de género.

Entrevistador: Para garantizar esta igualdad y equidad en el trabajo, ¿promueven especialmente cierto tipo de valores, o en realidad es cuestión de que el liderazgo así se ha manejado?

Respuesta: Pues mira, en realidad a mí me ha tocado contratar realmente a poca gente, porque la Secretaría ya venía con un equipo de trabajo, y si algo no me gusta de trabajar en gobierno es que sí se da mucha incertidumbre de la gente que trabaja aquí porque piensan que cada 3 o cada 6 años, van a quedarse sin chamba. Entonces yo sí procuro darle oportunidad a la gente que trabaja aquí para que me demuestre si puede o no puede. Me ha tocado entrevistar a poca gente y contratar a poca gente. Pero yo no me fijo si es hombre, si es mujer, la edad que tenga, si no más bien, en la capacidad que tenga y sobre todo me fijo mucho y les hago directamente la pregunta sobre por qué quieren trabajar en gobierno, qué visión tienen. Muchas veces me han tocado chavitas que me dicen “que porque me han dicho que está padrísimo trabajar aquí” y no, la verdad es que trabajar en gobierno sí es una responsabilidad con todos. A mí me gusta la gente que me dice que quiere trabajar en gobierno porque quiere generar un cambio por su ciudad, por su estado, por su país. En esa pregunta y en la capacidad, es en lo que yo baso la contratación. Si me dicen que quieren trabajar en gobierno porque pagan bien o si me dicen que porque está padrísima la Secretaría de Turismo, si les hago ver que trabajar en gobierno es una responsabilidad bien importante. Es poner tu granito de arena para que esta ciudad, este municipio, este estado, este país cambie.

Entrevistador: ¿Hay algún sector que te preocupe porque identificas que sufre de discriminación aunque no sea directamente por género?

Respuesta: La verdad sí, los indígenas queretanos. Creo que es un sector muy vulnerable. Hay municipios como Tolimán, Amealco, que sí necesitamos que tanto sociedad como gobierno les eche más la mano. Nosotros, trabajamos con ellos algunos proyectos eco turísticos, pero es muy difícil la capacitación, es muy difícil organizarlos. Es un sector que sí necesita que le echemos la mano. No es cuestión de género, si no más bien es una cuestión social. Desde mi punto de vista es el más vulnerable del Estado.

Entrevistador: Algún comentario adicional que quisieras hacer, respecto al tema de la entrevista.

Respuesta: Yo siento de verdad que en lo personal no he sufrido ningún tipo de discriminación por nadie, por el hecho de ser mujer. Creo que he llegado donde estoy, porque me han tenido la confianza, porque he trabajado más de 10 años en este sector. Aunque al principio, más que por ser mujer, la gente decía... “de dónde salió Esther Carboney para Secretaria de Turismo” pero ya cuando se dan cuenta de que verdad estoy poniendo toda el alma y toda las ganas, la verdad es que las cosas han sido diferentes y ya todo el mundo está trabajando conmigo de la mano, todo el sector turístico, los hoteles, restauranteros, los operadores turísticos, en fin... Entonces, ahí va, más que discriminación lo que sentí al principio es que la gente no me conocía, y que tal vez me veían muy chavita, pero ya la verdad es que ahora nos hemos acoplado a trabajar muy bien, ya llevo desde 2005 en esta área y la verdad no he sentido ningún tipo de rechazo. Yo estoy muy contenta con el área que me toca, terminamos ya en el 2009

y esperemos que hayamos hecho lo que la gente quiere. Para terminar yo diría que no importa si eres hombre o mujer, en realidad lo que necesitas es que te guste lo que haces porque eso lo reflejas, debes poner el alma y el corazón en todo lo que hagas y los resultados se van a dar. Te digo, yo no soy feminista, es más el día de la mujer no me gusta, ¿por qué no hay un día internacional del hombre? Si lo que queremos es equidad, al tener un día internacional de la mujer pues se pierde la equidad porque el hombre queda desplazado. Te digo que todos debemos ponernos las pilas. Obviamente hay que entender los roles, hay lugares en los que una mujer por su condición física no puede estar, por ejemplo no me imagino a una mujer excavando para conseguir petróleo porque no tiene la capacidad física de hacerlo. Por ejemplo en la Secretaría de Turismo tiende a haber más mujeres mientras que en la de Recursos Hidráulicos tal vez más hombres. El punto es que cada quien tiene su rol. En lo personal no me he sentido discriminada ni un minuto del que he estado aquí. Me da mucho orgullo que cada vez hay más mujeres en puestos públicos que estaban reservados para los hombres por cuestión de género.

- **Entrevista 2:**

A la Lic. Heidi Becerra Goserrez, Dirección de la Unidad de Negocio de Meals, Kellogg Company México. Julio 2008.

NOTA 1: Entrevista persona a persona, realizada con apoyo de una grabadora. Lo que a continuación se muestra es la transcripción de la misma, únicamente con eliminación de muletillas y corrección gramatical.

NOTA 2: Yo he trabajado para Kellogg por más de 10 años y tengo mayor contexto de la situación de género y de la entrevistada en sí.

Entrevistador: ¿Me puede contar en forma breve su trayectoria profesional?

Respuesta: Al mes de haberme graduado entré a trabajar a Procter y entré como asistente de marca Oil of Olay. Después me hicieron ADN que así le llamaban pero se refería a assistant brand manager, luego me pasaron a Clearasil y después a Pantene. En Pantene estuve como Acting Brand Manager. Después se presentó la oportunidad de salir de la Ciudad de México por cuestiones familiares y venirme a Querétaro; entonces Procter me pidió que no me fuera de la compañía que me inventaba una posición en la compañía con tal de que no me fuera, entonces me inventaron una posición que era algo así como Launch Program Manager aquí en la planta de Mariscal, y me vine a vivir acá. Como a los dos meses me encontré a una amiga y me invitó a Kellogg e inicié como Gerente de Marca de Corn Flakes. Después me hicieron Gerente Sr. de Corn Flakes y posteriormente Gerente de grupo de las marcas de niños. Luego me hicieron Marketing Manager de marcas de niños. Después me hicieron Director de Mercadotecnia para Latinoamérica. Ésa posición no existía yo le inauguré por decirlo así. Posteriormente me dieron la Dirección de Snacks que es una posición más de Mercadotecnia y Ventas en la que llevaba toda el área comercial. Posteriormente me dieron la Dirección de Mercadotecnia de México y finalmente la posición que tengo actualmente que es la dirección de la unidad de negocios de meals.

Entrevistador: Ahora que tienes esta responsabilidad tan importante para el negocio de Kellogg México, cuando te la anunciaron o cuando recién adquiriste el cargo ¿cuáles fueron tus primeras impresiones? ¿Hubo algún reto en relación al género al que te hubieras tenido que enfrentar?

Respuesta: Yo nunca he sentido claramente una discriminación hacia mi persona por ser mujer; pero sí he vivido algunos ambientes en los que claramente, al menos

socialmente, no encajo. Eso te hace más difícil la socialización, la interacción y cómo te involucran los otros y esto te pone las cosas poquito cuesta arriba. Yo no creo que en la compañía haya o se permita claramente una discriminación por sexo. De hecho hay un artículo del Harvard Business Review que en este momento no tengo a la mano, pero menciona que mucha de la discriminación que llega a darse es de forma inconsciente. La gente tiende a confiar más en un hombre blanco. De hecho hay varios estudios, y muestran que hay más CEOs de estatura alta y con cejas pobladas, esto es a nivel subconsciente. En términos generales eso es lo que la gente prefiere ver, como Fox, más o menos.

Entonces yo sí creo que desde luego he vivido discriminación pero a un nivel muy subconsciente. Las cosas que yo he logrado percibir han sido como por ejemplo: tuve una carrera en paralelo con un hombre blanco y estatura alta y yo te puedo decir que yo siempre trabajé el doble de lo que él trabajaba, sin embargo el desarrollo de nuestra carrera fue en paralelo y mis resultados consistentemente fueron mejores. Digo, qué bueno que la compañía tuviera oportunidades para los dos, sin embargo pues sí fue una realidad que yo viví.

También en algunas juntas globales había un ambiente muy machista, el líder era hombre, la mayoría de los participantes eran hombres, hombres de origen conservador de escuela católica donde la mujer no trabaja entonces mi capacidad de interactuar con ese ambiente era muy muy complicada. Yo iba a las juntas y trabajaba pero no era parte del brotherhood, y ese brotherhood siempre te facilita las cosas. Para mí siempre fue trabajo, entregar y entregar, y fue a través de mi trabajo fuerte y consistente, de no fallar, de ser clara, fue que siempre se me fue reconociendo, pero nadie me apapachó bajo su

ala, por decirlo de alguna manera, lo que te facilita las cosas, a veces ese tipo de relaciones más sutiles te facilita las cosas. Pero que haya una clara discriminación donde yo haya visto que a igualdad de competencias hayan preferido a un hombre vs. a mí simplemente por una discriminación por género yo nunca le he visto y me creo muy afortunada por eso. A nivel subconsciente yo creo que sí la hay.

Entrevistador: Ya me hayas comentado que en la compañía no hay discriminación, y que de hecho hay lineamientos en pro de la diversidad. Ahora que trabajas en este rol de la gerencia de la unidad de negocios y que tienes contacto con las áreas de producción, desde tu punto de vista ¿hay igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en términos generales también en aspectos de planta? O bien ¿podría involucrarse alguna cuestión física o de rol no tanto de género pero sí de capacidad que influya en esto?

Respuesta: No hay ninguna cuestión física que les impida pertenecer a Supply Chain, de hecho toda la carrera ejecutiva de Supply Chain no es de actividad física. Dentro de la planta seguramente hay algunos roles que son más de un hombre que de una mujer, porque algunos son físicamente más demandantes, pero con la gente que yo convivo que es la gerencia de ese personal, ninguna de esas posiciones tiene una carga física importante. Sí puedo observar que el desbalance de género en esa sección es mayor, no sé si a las mujeres no les guste ese tipo de actividad, pero es claro que hay un desbalance.

Entrevistador: Estoy enterada de algunas acciones dentro de la empresa, por ejemplo las cosas nuevas para las mamás y para las mujeres como la capacidad de manejar horarios flexibles o accesibles hasta los 6 meses de edad del pequeño, la hora la lactancia, incluso los lugares de estacionamiento, entre otros. Sin embargo, a nivel

nacional ¿detectas algún sector específico que sufre discriminación y que sería bueno enfocar esfuerzos en ellos?

Respuesta: Pues mira, esto también tiene que ver con algún artículo que alguna vez leí y que la verdad para mí fue súper interesante. Lo escribía una americana y esta persona americana vivió varios años en México. Decía que no se habla de ello pero hay un racismo mucho mayor hacia las personas “nativas”, que incluso el que se da en Estados Unidos hacia las personas afro-americanas, es decir el racismo y la discriminación que hay en México contra la gente de piel de color, el “naco” es fuertísimo, y nunca hemos hablado claramente de eso, pero hay una falta de respeto y una mala actitud de la gente blanca hacia el “indio” tremenda. Por ejemplo, yo no sé por qué, pero todos los meseros son indios o de origen indio en términos de su sangre, jamás me toca un mesero blanco. O todas las muchachas que hacen el aseo. Ahí hay un problema de desigualdad tremendo en términos de cómo se ofrecen las oportunidades en México. No sé si alguien que sepa de antropología ha estudiado el por qué, la raíz de esta desigualdad. Es claro que cuando los españoles invadieron México se quedaron con las posiciones de alto rango y dieron las oportunidades educativas antes que nada a su gente, entonces probablemente la gente de color blanco en México sí esté más preparada pero yo no quiero creer que esto ha sucedido por siglos y que no haya más gente de color que esté igualmente preparada. Yo sí creo que hay un racismo fuertísimo. Y verlo en la expresión de la gente: “a mí que me viene a decir este naco”; “mira a este naco”.

Yo creo que parte de la violencia que vemos o ese enojo que tiene la raza es porque tiene años siendo maltratada por eso del “naco” de la desigualdad de oportunidades.

Entrevistador: Tus logros son admirables y son algo que inspira. Tú desde tu familia, desde la niñez y ahora en tu familia actual, ¿cuál es el tipo de valores fomentas en pro de la igualdad en general? Me comentabas que hay desigualdad a nivel subconsciente pero en pro de la igualdad ¿qué tipo valores recomendarías?

Respuesta: Bueno en mi casa desde que soy niña y desde luego mi familia, no hay ninguna diferencia entre hombres y mujeres. Yo sé que hay en algunas casas una diferencia donde el hombre se queda sentado y sólo las mujeres lavan los trastes. En mi casa siempre fue parejo, o sea tanto mi hermano como mi hermana o a mí, nos tocaba ayudar, a todos. No había ninguna distinción por hombre o por mujer todos ayudábamos igual, todos lavamos platos igual, todos cocinamos igual y todos entramos en las tareas de aseo de la casa y ahora en mi casa es igual.

Entrevistador: A nivel empresa ¿han recibido algún requerimiento o invitación por parte de gobierno para participar o promover más activamente esta parte de la igualdad de género?

Respuesta: No que yo esté enterada.

Entrevistador: ¿Algún comentario adicional que quisieras agregar?

Respuesta: En general me considero muy afortunada porque Kellogg sí es un lugar de trabajo bastante equitativo, puede haber discriminación, la verdad sí, pero lo detectaría únicamente a nivel inconsciente. Me ha tocado gente dentro de la compañía que discrimina a la gente. Por ejemplo, una vez me comentó una persona: “pues para ser mujer es bien inteligente”, ¡o sea! ¿Cómo interpretas eso? En resumen, me siento afortunada pues no me ha tocado un ambiente demasiado difícil.

- **Entrevista 3:**

A la M.D.P. Dolores Salgado Flores, Secretaria No. 1 del Registro Civil, Delegación Santa Rosa Jaúregui.

NOTA: Entrevista persona a persona, realizada con apoyo de una grabadora. Lo que a continuación se muestra es la transcripción de la misma, únicamente con eliminación de muletillas y corrección gramatical.

Entrevistador: ¿Puede contarme brevemente su trayectoria profesional?

Respuesta: Yo comencé a trabajar cuando estaba en la Universidad, estaba estudiando. Entré a prestar mi servicio social en el municipio y posteriormente me dieron la oportunidad de trabajar y entré como auxiliar del registro civil. Me sirvió mucho porque mientras yo estudiaba me daba la oportunidad de trabajar. No cubría exactamente el horario, pero yo tenía esa oportunidad. Entonces la verdad, es que en ese aspecto fue muy buena. Entré a trabajar en 1994 al municipio, estuve como un año antes trabajando en Corregidora en el bufete Jurídico gratuito, yo era asesor. En el 94 entro al municipio como auxiliar y a los tres meses de haber entrado a trabajar, inmediatamente me dieron a mí la posición de oficial. A partir de ese entonces yo he fungido como oficial aunque no tuve un nombramiento formal. De hecho muchas de las titulares de las oficialías estaban trabajando sin tener un nombramiento, de hecho el único que tuvo un nombramiento fue el de la oficialía 1 y los demás seguían trabajando en la función que estaban desempeñando y pues ya el próximo año cumpla 15 años ya aquí en el Registro Civil. Durante el inter de mi carrera, he dado clases, me han invitado a conferencias, doy asesorías a la Secretaría de Salud, pertenezco a un comité que se reúne aproximadamente cada 6 meses en la Secretaría de Salud. Estudié una maestría en Derecho Privado, ya me titulé de la maestría. Ahorita actualmente estoy trabajando en

un libro que trata sobre los antecedentes históricos de lo que fue el Registro Civil aquí en Querétaro. Es un proyecto a 2 o 3 años, es un trabajo muy interesante. Pues aquí en municipio es muy diverso el tipo de gente, las delegaciones son diferentes, el ambiente de trabajo es diferente, como que es muy sui géneris lo que vemos nosotros aquí. He ido a cursos, capacitaciones, también las he impartido yo. Muchos de los oficiales de primer ingreso pasan por mí porque yo los capacito. A partir de septiembre estoy aquí en la Delegación de Santa Rosa Jáuregui. Te voy a decir que estuve durante 14 años en el Centro Histórico, bueno hubo unos movimientos que no me favorecieron a mí y me mandaron acá pero no era mi intención venirme para acá.

Entrevistador: ¿Qué sentimientos le genera a usted ser una mujer dentro del sector Público, que se ha dedicado al Registro Civil y ha hecho todo lo que usted me acaba e comentar?

Respuesta: He tenido muchas satisfacciones en el ámbito laboral, en la experiencia que vas adquiriendo, te sensibilizas, el aprendizaje es infinito, nunca terminas. De las cosas más satisfactorias que he tenido aquí es que durante este tiempo que estuve yo trabajando, me dieron la oportunidad de estudiar. Otra cosa que me ha dado gran satisfacción es que el trabajo se reconoce, a lo mejor no en sueldo, ni pasando a otro nivel de jerarquía, más bien es la gente, la gente es la que me reconoce el trabajo y eso es muy importante. Para mí el aprendizaje siempre ha ido evolucionando, nunca termina de aprender uno aquí y pues eso me llena y me enriquece como persona.

Entrevistador: Usted se ha enfrentado en esta serie de responsabilidades que ha tenido, a algún tipo de discriminación en cuanto al género o en realidad no lo ha vivido pero quizá lo ha visto hacia otras personas.

Respuesta: Mira, en mi caso, sí te tengo que decir que hasta ese momento no ha habido discriminación en ese aspecto; sin embargo aquí hay algo muy importante, estamos dentro de una administración pública y para que uno pueda crecer dentro de este ámbito lamentablemente uno tiene que afiliarse a un grupo. Ese grupo es el que te va apoyando para que tu vayas teniendo un mejor nivel dentro de la administración. Ese es un obstáculo que a mí me ha costado, porque a mí no me interesa pertenecer a un grupo. Yo les digo: “ese es mi trabajo, mi experiencia, ustedes pueden aprovechar esa parte, pero yo no quiero comprometerme a estar en un grupo”; y eso es lo que de alguna manera siempre me está limitando. En la administración pública el grupo se refiere a un partido político. Si no estás en el grupo político, afiliada, tienes menos oportunidades, seas hombre o mujer. Puedes tener la capacidad, el conocimiento, la experiencia, pero tu sabes que dentro de la administración pública, no sé si en la privada se de, pero acá si perteneces al grupo, el grupo te empuja o al menos debes tener a un conocido que te ayude; pero siempre existe el compromiso de estar dentro de un partido y eso es algo que a mi hasta ahorita no me ha interesado. Esto es de alguna manera la limitación que yo veo en estas administraciones. Ya he pasado varias administraciones Panistas o Priístas y es exactamente lo mismo.

Entrevistador: ¿Aquí dentro del Registro Civil, hacen o promueven algún lineamiento en cuanto al género? Sobre todo reconociendo que el Gobierno Federal realiza esfuerzos para promover la equidad para la mujer. Por ejemplo promover cierto número de mujeres como secretarías, etc.

Respuesta: No recibimos ninguna instrucción. Pensando bien las cosas, no hay información, ni difusión al respecto. Lo que nosotros dentro de la dirección hemos

buscado, es que el grupo que conforma la dirección sea un grupo preparado, sean hombres o mujeres, puedan brindar un servicio público con calidad y calidez. Sin embargo pues nos vemos limitados en ese aspecto por la cuestión económica, por ejemplo el personal que está aquí laborando, pues sus estudios son mínimos y debido a eso su capacidad de respuesta no es la misma, su capacidad de trabajar está muy limitada. Si tuviéramos nosotros la oportunidad de que se preparara un poco más a la gente que trabaja aquí, se les apoyara de alguna manera para que ellos pudieran crecer, tal vez esto sería otra cosa. Pero eso es algo que no les interesa.

Entrevistador: Visualiza que sea necesaria alguna mejora específica en cuanto a cualquier tipo de discriminación en su área, aunque no fuera necesariamente de género.

Respuesta: Pues mira, se supone que en la presente administración y las anteriores han tratado de implementar el servicio de carrera; cosa que no se ha podido dar, ni se va a dar, porque la situación política, los compromisos que se tienen son muchos; y eso se refleja en que los puestos claves, están en manos de personas que no tienen la capacidad. Mientras sigamos con este error en que trabaja la administración, lejos de contribuir a una mejora en el servicio y en el trabajo pues nos quedamos igual. Las administraciones aquí desafortunadamente se hacen a 3 años, no hay un plan de desarrollo como en otros países que es a 20 o 30 años. Podemos permanecer en el mismo puesto por mucho tiempo. Aquí hay una cabeza en una dirección, en una secretaría, pero no significa que el que esté en la cabeza tenga el conocimiento y la capacidad. La gente de experiencia que está abajo y que ya tiene años son las que sacan el trabajo; y lo que hacen ellos es tomar decisiones en base a la experiencia de los que están abajo. Seguramente algunos de los que están en esa postura, ya sean hombres o mujeres, nunca podrán llegar a ese lugar

mientras no entren en ese rol si no acceden a participar en el rol político requerido por la administración. Hay mucha gente muy valiosa, muy capaz, muy preparada, pero no se le va a dar la oportunidad. Así de simple.

Entrevistador: Dentro de su trayectoria profesional, usted ha logrado muchas cosas a pesar de muchos contratiempos que me ha platicado. Considerando esto, qué valores tuvo en su familia o usted fomenta actualmente, que hacen que la mujer se supere hasta este nivel, considerando todo lo que usted ha logrado.

Respuesta: Básicamente está el valor de la honestidad, de la confianza, el valor de la lealtad, la congruencia con sus principios, lo que piensas y lo que haces, el respeto también es muy importante, hacia tu pareja, tus compañeros de trabajo, las personas que vienen a solicitar algún servicio, también el valor de la comprensión. Lo más importante es que valores tu propia persona, tu vales por ti mismo y no por lo que digan los demás, tu debes de luchar por lo que quieres, por tus ideales y cuando estés o tengas la posibilidad de ayudar a alguien, pues lo impulses a que se desarrolle, es poner tu granito de arena y con eso te da mucha satisfacción que haya salido adelante. En mi familia ha habido gente preparada, mis tías son maestras y a ellas les encanta la lectura, las cuestiones culturales, que la danza, que la música, la pintura, la escultura y todo eso fue una influencia muy importante que tuvimos, porque ellas siempre estaban comentándonos, igual que nuestros padres: “oye que vamos al museo” e iban haciendo que nos gustara, el seguir preparándonos. Ellos siempre nos decían lo importante que era estudiar y prepararnos, de hecho nos decían “si no estudias, si no te preparas, vas a vender periódico en la calle, ¿o quieres vender chicles? Prepárate y esfuérzate porque las cosas no se van a dar así nada más”. Entonces de alguna manera esa es la influencia que

recibimos. Uno siempre quiere algo mejor para mí, para mi familia, entonces siempre pensé que si me preparo puedo subir un poco más. En mi familia, tengo 2 hermanas y 1 hermano. La verdad es que como era el único hombre, era y es a la fecha el consentido, sin embargo, pues cada uno de nosotros se esforzó de manera diferente, mi hermano prácticamente cuando estuvo estudiando no vivió con nosotros, estuvo un tiempo estudiando en León y la mayor parte de su carrera se fue a Monterrey y luego allá hizo su maestría. Ahora sí que él siempre ha estado alejado de la familia, al principio era porque estudiaba y ahorita por su trabajo, entonces él está desarrollándose en otro estado, ya tiene una familia, su esposa trabaja y finalmente cada quién fue armando su vida, su mundo, como que todos tuvimos que organizarnos para salir adelante.

Entrevistador: Identifica que la discriminación hacia algún sector en específico sí debería atenderse, aunque no necesariamente fuera el género.

Respuesta: Sí pienso que hay discriminación con las personas de la tercera edad. Hay personas que no encuentran trabajo, que son todavía útiles, que pueden desarrollar aún alguna actividad que les pueda generar algún ingreso y no se les da la oportunidad. Yo creo que esto no sólo es a nivel municipal, estatal o federal, sino es en todos los niveles. No hay trabajo para ellos y tampoco hay soluciones. Otro tema que yo veo es que en general le ponen mucha atención a las zonas urbanas, tratando de hacer llegar, servicios, empleos, a zonas que están un poquito más cerca de la ciudad principal, pero por ejemplo, aquí en esta delegación que es tan importante hay mucha necesidad, yo lo identifico como un ejemplo de un grupo vulnerable. Si ellos no tienen la posibilidad de acercarse porque el hecho de trasladarse de una comunidad a aquí es bastante difícil, además no hay fuentes de empleo para las personas que se dedican al hogar en las

comunidades aún cercanas a esta delegación, porque están muy limitadas, porque no saben leer. Es increíble que estemos en 2008 y no sepan leer y escribir, no tienen ninguna preparación y sí es muy necesario que haya oportunidades para esas personas, que el gobierno y empresas se acerquen a estas zonas y traten de abrir alguna fábrica, alguna fuente de empleo, porque ellos están deseosos de trabajar pero luego no les dan trabajo, ni a las amas de casa, ni a las embarazadas, o a los muy grandes, de 35 en adelante ya te empiezan a poner peros en cuanto a las oportunidades que puedas tener. La verdad es que a mí me preocupan las personas mayores que están en una etapa productiva de su vida, aunque quizá no hagan las actividades que hacían cuando eran jóvenes, es gente con mucha experiencia. Hay profesionistas que están desempleados y que son buenos en su trabajo, pero las oportunidades se están dando a los jóvenes.

Entrevistador: Algún comentario adicional a esta entrevista que quiera agregar.

Respuesta: Esta delegación de Santa Rosa Jaúregui, está muy abandonada por el municipio, hay mujeres que tienen entre 10 y 12 hijos y pues con qué viven. Aquí por lo menos no les falta qué comer, algunas siembran maíz, frijol y eso comen. Hay gente que viene aquí y me dice que está hartos de comer papas. Hay veces que la gente cuando se le ofrece la facilidad de los matrimonios colectivos, vienen y participan con la esperanza de que aquí les den de comer, les regalen un refresco y una torta, pero no les dan ni eso. En esta delegación, no hay banco, no hay hospital, hay muchas mujeres que se les enferman sus hijos y se les mueren, porque no tienen acceso al DIF, o el DIF les pone ciertos requisitos que ellos no pueden cumplir. Hay gente que a estas alturas no saben ni leer ni escribir y que si los mandas a Querétaro por un trámite se pierden, no saben hacer las cosas porque no han tenido acceso a la educación. Esto me preocupa mucho, pero eso

sí, cuando vienen las campañas políticas vienen aquí a Santa Rosa a regalarles cosas porque hay muchos votantes, pero al final cuando se trata de trabajar por la delegación la gente lo hace más bien para ver qué saca durante esos 3 o 6 años que estarán aquí pero difícilmente hace algo para que mejore la delegación, está muy olvidada. Además hay muchos problemas de alcoholismo, de narcotráfico, de drogadicción y todo esto influye a las familias y a las amas de casa y a esto le suman que no hay muchas empresas por aquí que puedan dar acceso a las mujeres aunque no estén inicialmente tan preparadas pero para sacar adelante a su familia.

- **Entrevista 4:**

A la Mtra. Patricia María de Lourdes Zozaya y Rubio, Directora del Instituto Humanista de Psicoterapia Gestalt Sede Querétaro. Julio 2008.

NOTA: Entrevista persona a persona, realizada con apoyo de una grabadora. Lo que a continuación se muestra es la transcripción de la misma, únicamente con eliminación de muletillas y corrección gramatical.

Entrevistador: ¿Me puedes contar brevemente tu trayectoria profesional?

Respuesta: Yo tengo ya 61 años como te imaginaras ya pasó mucho tiempo, por tanto tengo un recorrido profesional de mucho tiempo. Resumidísimo yo empecé como una maestra, mi primera formación fue de ser maestra de escuela primaria y ahí fui recorriendo diferentes grados hasta que me di cuenta que mas allá de ayudar a mis alumnos a aprender cosas, lo más importante era facilitar o estar con ellos desde otros lugares para que ellos pudieran aprender lo que ellos quisieran. Más que dedicarme a ser maestra de un área me llamó la atención el rol de facilitadora. Esto me llevó a seguir estudiando desde luego una Maestría en Psicoterapia y es lo que he estudiado hasta

entonces y me llevó también a creer que necesitábamos tener más facilitadores en el ambiente para propiciar que nuestros alumnos, en este caso personas, que quieren buscar educación o ayuda emocional a nivel profesional quieran, dados los resultados, en un futuro, ser un semillero para que como profesionistas tengan a su vez mayores habilidades en la relación y redes de apoyo.

Entrevistador: Ahorita tiene a su cargo este instituto cómo fue que decidió al final a poner un instituto y emprender este gran proyecto y que incluso tiene muchas áreas. ¿Cómo fue que lo decidió?

Respuesta: Yo creo que yo nunca me imaginé que íbamos a llegar hasta aquí o a tener un centro grande con programas de posgrado con muchos diplomados talleres, cursos con un área de capacitación, proyectos (que es lo que lleva María). Yo creo que mi estar en este mundo ha sido aprovechar las oportunidades no tanto por logros u objetivos como mucha gente. Yo tenía claro desde hace mucho tiempo que esto que tiene que ver con el desarrollo humano, con la psicología humanista era la respuesta que a mí me daba para hacer mejor mi trabajo, más completo, más integral. Poco a poco se fueron dando las facilidades para que yo primero formara un grupo en mi casa, un tallercito de autoestima, yo empecé hace 25 años y después pues la gente llegaba y llegaba se iba incorporando. Luego alquilé un pequeño espacio como que empecé como gallo gallina, de ninguna manera pensé en un proyecto de tener un instituto, sin embargo después entre amigos con la necesidad de formarnos, lo primero que se hizo fue un diplomado, un curso como de 6 meses, me acuerdo que fue de terapia corporal a mí me encantaba. Aprendimos a trabajar esta parte y ya de ahí fue que se me ocurrió, con la ayuda del instituto de México, traer gente y seguirnos preparando ya directamente en ser

facilitadores en Gestalt, después terapeutas y después vi la necesidad de hacer pruebas para formar terapias familiares y así se fue dando poco a poco.

Entrevistador: ¿Qué sentimientos le generan el ser mujer en un puesto así, ya en la coordinación de tantas personas ayudando a tanta gente a que alcance sus metas, etc?

Respuesta: Por ser mujer, ninguno. Pienso que si hubiera sido Hombre o Mujer lo mismo hubiera sido. No tengo especial orgullo porque soy mujer y he podido hacer esto siendo hombre o mujer.

Entrevistador: Entonces dentro de su área o especialidad ¿no identifica que haya alguna tendencia hacia discriminar o favorecer a cierto género?

Respuesta: Yo pienso que no, de hecho en mi equipo de trabajo, en esta área, hay más mujeres que hombres. Yo procuro integrar hombres pero porque me parece que el equilibrio en género en un equipo de trabajo, es básico. Pero yo no tengo ningún impedimento por ser mujer y tener este puesto. Lo que sí resulta cierto es que por ejemplo, respecto a los clientes o estudiantes que vienen, la parte de incorporar más hombres favorece a que más hombres efectivamente se animen a una terapia.

Yo sí creo que es importante pero así como incorporar hombres, incorporar por ejemplo personas con diferentes preferencias sexuales, incorporar gente que esté discapacitada. Como que mi sueño en un momento es tener en el equipo administrativo y docente del Instituto, a una muestra de la sociedad, de diferentes religiones. Cada vez tenemos más apertura o yo no me fijo tanto en eso, a mí no me importa que alguien pueda ser agnóstico o no. En mi postura quizás educativa desde la infancia ha sido más una postura de tolerancia y me encantaría que mi instituto estuviera más rico en eso. Que seamos muy diferentes, no solamente mujeres casadas, sino mujeres divorciadas,

mujeres solteras y lo mismo hombres. Porque, al ser así, creo que somos más naturales cuando ante un alumno, parece mucho más natural que de repente puedan encontrar un maestro que puede ser gay o una maestra que de repente pueda ser discapacitada, o de repente haya una señora más ama de casa que profesionalmente esté preparada o una mujer soltera que encause su vida al estudio. Me parece que al ofrecer eso ofrecemos más como lo que somos en el mundo y también esto es congruente porque nuestros alumnos pueden proyectar más sus propias intolerancias y eso ayuda muchísimo.

Entrevistador: Dentro de la sociedad en general ¿identifica si alguna área específica sufre de cierta discriminación?

Respuesta: Yo creo que sí, que muchas dependencias inclusive oficiales, en muchas fábricas y en muchos lugares sí hay una discriminación fuerte hacia las mujeres, cada vez menos pero a las mujeres les ha tocado y yo me excluyo, yo no, para nada. A las mujeres les ha tocado como demostrar el triple. Simplemente ahorita tuve una terapia con una chica que le ha costado mucho porque tiene a su mando hombres o sea, ella yo creo que tiene que dar más que lo que debiera, para que sus colaboradores la puedan tener en un lugar. Yo no envidio esto.

Entrevistador: Dentro de su familia ha reinado esta parte de tolerancia. ¿Si o no? Y ¿Cómo?

Respuesta: En mi familia había roles muy claros los hombres hacían una cosa y las mujeres otras, pero yo en mi interior nunca sentí injusticia o falta de equidad. Mis hermanos nos tenían que acompañar a las fiesta quisieran o no, tenían que comprar los refrescos, tenían que componer lo que se descomponía en la casa y bueno las mujeres teníamos que en algún momento entrar a la cocina, no necesariamente teníamos que

hacer las labores del hogar, pero sí que teníamos que hacer mandados; aún así yo nunca quise ser hombre. Por ejemplo, se me hacía muy fuerte, se me hacían cosas tan difíciles. Ser mujer me gustó desde hace mucho porque yo veía que los hombres, al menos mis hermanos tenían que hacer cosas que a mi ni me gustaban necesariamente, como: destapar los baños, hacer la jardinería o sea yo los sentía mucho mas pesado que lo que yo hacía. Sí había una distinción clara, nosotras no podíamos cargar un solo mueble eran mis hermanos los que los cargaban pero sí teníamos que hacer las cosas femeninas entonces; por eso aunque yo lo vivía así no lo sentí como falta de equidad. Con mis hijos fue un lío porque yo quería hacer algo similar, pero ya tú sabes que el medio ya no es igual. Creo que yo di pistas un poco confusas de lo que era ser hombre o ser mujer. Por ejemplo mi hija María me repela de “¿por qué mis hermanos no hacían nada?” y creo que ahí faltó lo que hicieron mis papás, que es como una carga para los hombres, más bien, responsabilidades. Por lo que María me dice y por lo que ahora veo con mi hijo mayor, que verdaderamente es un macho, no sé que pasó, siendo que mis hermanos no lo son. Yo creo que se me fue el asunto.

Entrevistador: Y aquí en su ámbito laboral, ¿cómo es que fomenta la equidad?

Respuesta: Sí, aquí la equidad la fomento por desempeño, es parte de lo se evalúa. Respecto al género de hecho hemos tenido conflicto para ser equitativos, no sé si porque en este ámbito hay menos hombres, entonces hay menos posibilidad de elegir hombres. A mi me cuesta mucho trabajo invitar a un maestro porque tengo menos para elegir, en cambio maestras... tengo por 5 mujeres que yo digo que cualquiera podrían ser una maestra de aquí, encuentro 1 o 2 hombres y lo que sí no digo es que por ser hombre lo voy a integrar. Si hubiera más hombres con el perfil que quiero el instituto tendría mitad

de mujeres y mitad de hombres. La realidad es que en mi equipo son como 5 hombres maestros y como 10 mujeres; me encantaría tener más pero no los encuentro. No creo que sean menos capaces, más bien yo interpreto que porque no hay donde escoger. Tienden a preferir otras áreas, otras profesiones, entonces, de un grupo de 20, son 3 hombres, entonces elegir de esos tres hombres a un maestro está más difícil, que elegir entre las 17 mujeres, es por eso que en mi equipo ahora tenemos más mujeres. Yo ahora estoy buscando como esponja, cada vez que veo un chico entrar al instituto para tomar un programa digo: “a ver si éste”; pero no quiero que sólo por ser hombre o ser mujer que se quede, sino porque si da el ancho o no, independientemente que sea hombre o no. Por ejemplo maestros externos, yo prefiero de todas todas traer hombres, pero ya los tengo calados porque ahí ya hay de dónde escoger, y lo hago para el balance, para que no vean un instituto de mujeres, sino que vean un instituto humano de mujeres y hombres. Siempre que contrataremos por fuera le digo a mi coordinadora: “vamos a tratar de traer hombres”, sin embargo traemos también mujeres pero trato.

Entrevistador: Ya casi para terminar, en el entorno general, ¿identifica algún tipo de esfuerzo para mejorar la equidad? ¿Cuál?

Respuesta: Yo creo que tiene que ver con la educación y con la educación desde la primaria. En la escuela y en las familias yo creo que hay que hacer mucha sensibilización para que los papás eduquen desde otro lugar. A mí me sorprende que me hayan educado como con roles: las mujeres hacen esto y los hombres esto, y que yo no sea alguien tan sexista, ni me interesa la liberación femenina. Me parece que solamente nos sobrecarga de chamba, no nos liberamos de nada y me parece que sí tiene que ver con la sensibilización desde los padres con los hijos para que se acepte personas de

géneros diferentes para que seamos iguales. Por ejemplo: ¿por qué las sirvientas tiene que ser mujeres? ¿por qué no puede haber a lo mejor una persona que nos ayude que sea hombre? Y eso se podría lograr inicialmente a través de talleres y cursos; pero sin duda esto también tiene que ver con leyes. Me parece que también tiene que ver con el Estado, no sé, yo revisaría desde los anuncios: ¿por qué una niña juega con muñecas y los niños con carritos?, ¿por qué si una mujer puede tener un puesto público un hombre no puede ser un amo de casa? Creo que estamos muy lejos.

Entrevistador: ¿Algún comentario adicional?

Respuesta: A mí se me hace un tema interesante, no muy nuevo, sin embargo todo esto de género debe seguirse retomando ya que al menos en México, definitivamente no hemos visto grandes avances. Me da mucho gusto que hagas algo que aporte, de hecho nosotros tenemos aquí un chico que esta en salud y género y ellos tiene muchísima información sobre esto.

Yo la verdad no tengo ningún sentimiento especial por ser mujer creo que sería lo mismo en mi experiencia; pero sí creo que existen muchos problemas en algunas empresas. Aún está presente el machismo en el hombre, desde la educación de las mujeres hacia los niños. Para algunos hombres, por esta razón les resulta muy complejo entender ¿por qué una mujer me va a mandar? o ¿por qué a ella le toca que estar aquí?

Yo sí creo que hay un desprecio por la mujer, es como tema central en México y este problema es muy viejo. Desde el indigenismo, desde cómo a las mujeres no se les tomaba en cuenta para nada, era como objeto. También nosotras las mujeres adultas de ahora fuimos educadas de cierta forma que condescendemos tanto ante tantas cosas. Yo creo que cuando una mujer se planta en posición de equidad es totalmente otra cosa.

Hombres y mujeres no somos iguales, pero sí tenemos iguales derechos y obligaciones. He notado que a veces cuando las mujeres se vuelven muy valentonas, sobre giradas en relación a los hombres, les va de la fregada, provocan muchísimas cosas muy muy negativas en los hombres o al revés; cuando se ponen abajo sucede algo similar. Yo creo que tiene mucho que ver la posición de cada mujer en su medio de trabajo para que sí se les tome en cuenta y se respeten, sin necesidad de andar luchando. Por ejemplo las mujeres en Francia se ríen de esto, ellas no comprenden por qué TENER que luchar, si tenemos los mismos derechos o sea nacimos con los mismos derechos. Yo creo que muchas mujeres en México creen que no nacieron con los mismos derechos y es entonces cuando tienen que “luchar” y yo creo que esa es la peor manera de relacionarnos con los hombres. No tenemos que alcanzar los mismos derechos, si buscamos alcanzarlos se vuelve una lucha desgastante, sin embargo en algunos ámbitos reconozco que es necesaria, es por eso que vemos tantos movimientos de mujeres. Sin embargo también por eso muchas mujeres se están quedando solas, porque esta idea de competencia y superioridad, no es necesaria y lejos de construir, destruye relaciones. Yo no creo que las mujeres tengamos ya tengamos que competir, yo no creo en el macho ni en la liberación femenina; yo creo más en la liberación del ser humano y del trabajo conjunto.

Yo apostaría por ejemplo tanto a municipios y gobierno, que revisen realmente el por qué de tanto repudio a la mujer, a quien ellos están apoyando enormemente; puesto que creo que hoy en día tiene más atavismos el hombre que la mujer. La mujer en muchos lugares ya se sobregiró, el hombre debe ser más apoyado. Según yo los programas deberían ser para ambos. Sé que ya hay muchas cosas para ellos: paternidad

responsable por ejemplo, y muchos movimientos de apoyo al hombre. Nosotros hemos tratado siempre de tener talleres para mujeres y hombres; sin embargo los hombres vienen con muchos miedos, por eso hacer talleres de hombres no ha dado resultado. No es fácil para ellos hablar de que son maridos oprimidos, u otras cuestiones de género sin sentirse automáticamente juzgados mientras que la mujer está muy liberada en ese sentido.

- **Entrevista 5:**

A la Psicóloga Clínica Pilar Saenz Reyes, Salud y Género, Instituto Humanista de Psicoterapia Gestalt Sede Querétaro. Julio 2008.

NOTA: Entrevista persona a persona, realizada con apoyo de una grabadora. Lo que a continuación se muestra es la transcripción de la misma, únicamente con eliminación de muletillas y corrección gramatical.

Entrevistador: Ahora si Pili, cuéntame brevemente sobre tu trayectoria profesional.

Respuesta: De acuerdo, te platico lo que he estado haciendo a través de los años desde que salí de la carrera. Mi primer trabajo fue en el Tribunal Superior de Justicia y ahí era yo jefe del área de psicología. Tuve algunas personas a mi cargo pero mi trabajo era ser perita en casos de divorcio y pérdida de patria potestad, entre otros. Ahí estuve sólo un par de años y no recuerdo haber vivido alguna situación específica de discriminación; aunque la única cosa que sí tengo muy clara es que estando yo embarazada, yo tuve un problema de amenaza de aborto, entonces en una ocasión me dijeron que tenía que ir a un trabajo a la sierra y eso implicaba pues tomar coche y carretera. Me dijeron que me llevaban pero yo no podía viajar porque el médico me dijo que yo estaba delicada y me dijeron que tenía que cubrirlo forzosamente, que tenía que

ir porque si yo no iba no había nadie que lo hiciera y que tenía que resolver ese asunto, que era muy importante para el juez y no sé que tanto. Les dije que si en ese caso por qué no, ocupando el recurso que me llevaría a mi, traían a la persona y pues no lo aceptaron y me levantaron una acta administrativa porque me negué a ir. Yo les dije que era obligación médica por mi salud y por la salud de mi bebé, aún así me levantaron el acta administrativa y la verdad si me dio muchísimo coraje y esto sí lo tomé como una discriminación, por mi estado de salud y mi derecho a la maternidad. Entonces por esto y por cuestiones de tiempos electorales y municipales terminó mi trabajo ahí. Duré dos años.

Después estuve en el DIF. Trabajé para el DIF estatal casi seis años y fíjate que ahí fue bien interesante. Tenía un puesto en donde me hacía cargo de la prevención de embarazos no planeados para adolescentes a nivel del estado y yo tenía a mi cargo a la gente de los municipios, eran cerca de 18 personas. Nosotros dábamos la línea de trabajo con un programa y teníamos que bajar acciones a municipio a través de los responsables municipales. Ahí fue cuando yo pude ver muchas condiciones de trabajo muy favorables quienes estábamos ahí y para la gente con quien yo trabajaba. Sin embargo, mi jefe en ese momento, con quien yo había trabajado como dos años, decidió irse y dejar el puesto y pero entonces “me tocaba”. Yo entré a ese departamento y a los dos meses entró un amigo mío que yo había recomendado y trabajamos juntos y cuando este jefe decide dejar el trabajo dice: “me gustaría pasar la estafeta a alguien que ya conozca el programa”. Primero pensé que era maravilloso pues a veces se mete a gente de fuera que tiene que retomar todo desde el principio y se pierde mucho tiempo; no porque esté mal, pero si hay talento interno por qué complicar algunas cosas.

Me di cuenta que por cuestión de tiempos se supone que me tocaría a mi y bueno, me entrevistó el jefe como para ver mis posibilidades y entrevistó también a mi amigo, a quien yo había metido. Finalmente decidió dejarlo a él y cuando habló conmigo para dar la justificación de su decisión, me dice: “es que mira tu vives una realidad diferente que la que vive tu compañero. Él es soltero no tiene hijos, está como en otro momento de su vida y su prioridad va a ser el trabajo. Tú eres divorciada tienes una hija a tu cargo y tu prioridad siempre va a ser tu hija, entonces creo que no le vas a dar al puesto, como que te va quedar grande, y pues si tu prioridad como mujer siempre van a ser tus hijos evidentemente no le vas a dar la importancia al puesto”. Ni siquiera me preguntó si verdaderamente era mi prioridad, yo se lo hubiera explicado, si es que realmente le interesaba saberla y lo va decidir en función de eso; sin embargo yo en ese caso sufrí una discriminación grande por maternidad y por condición de vida. Eso a mi me dolió mucho y me dio muchísimo coraje. No fue por que mi amigo quedara en el puesto, él fue muy buen coordinador, digo hay que reconocer, y pues sí trabajamos a gusto; pero sí me pareció muy injusto. Justo si hubiera analizado mi condición se hubiera dado cuenta que yo hacía el doble o triple esfuerzo por lo que hago, por qué sí soy mamá, sí soy divorciada y por eso me hago cargo económicamente de mi hija, en educación, en tiempo y en todo, y encima de todo me quitó mi oportunidad de mejorar mi economía por “mis prioridades”.

A veces las personas dan por hecho que para ti mujer, lo más importante va a ser tus hijos y tu casa, y sí quiero que quede claro, no es que no lo sea o que está mal que lo fuera, pero eso se consulta con cada mujer puesto que cada mujer lo ve diferente. Hay mujeres que dicen: “pues sí, nunca negociaré estos tiempos con mis hijos y con mi

familia” y está súper bien pero hay mujeres que dicen: “pues yo me organizo y planeo mis tiempos de trabajo”. Esa parte me pareció muy importante y muy determinante en mi desarrollo porque después yo salí de ahí justamente porque, como cuatro años después, empecé a tener problemas con este jefe que era mi amigo. Él empezó a ser muy violento pero muy violento y yo decidí no seguir una relación laboral de ese tipo. Yo dije: “en primera instancia no me interesa trabajar de cerca con una persona que desarrolle estas situaciones”. Aunque era mi amigo, no pude permitirlo y aparte porque yo dije que ahí ya no veía posibilidades de mejora, tampoco no veía mucho apoyo a mis ideas y por ello ya no me sentía motivada, así que busqué otras posibilidades.

Me fui entonces a gobierno municipal un año y fue muy interesante. Tuve la oportunidad de liderar un proyecto de autoestima para mujeres en comunidades rurales y semi-urbanas. De verdad es una fuerza trabajo impresionante y a pesar de eso, muchas viven situaciones de mucha violencia con sus parejas, problemas económicos y unas realidades muy difíciles en todos los aspectos, desde el más objetivo hasta el más subjetivo.

Eso me ha llevado a ver que no hay una sola forma de vivir una situación laboral yo creo que incluso hasta la misma persona a lo largo de su trayectoria de vida enfrenta diferentes situaciones y en función de eso toma decisiones. En mi caso se complicaba con la situación de no tener pareja y hacerme cargo únicamente de mi hija pues, si sólo me quedo con ella de dónde saldría el dinero. Por ello uno tiene a veces que aceptar ciertas cosas que no convienen. Pero a estas alturas de la vida profesional, yo ya no negocio la parte del trato, ni estoy dispuesta trabajar en un espacio donde no me siento valorada y en donde sienta que no se toma en cuenta de manera justa lo que hago y mis

necesidades, por ello después de trabajar en gobierno estatal y luego en gobierno municipal me pasé a la academia.

Estuve dando clases un tiempo y después estuve trabajando para una asociación civil con unos criterios con mucho más abiertos y justamente en una organización que trabaja género, justamente se llama Salud y Género. Era muy rico la posibilidad de manejar mis tiempos, obviamente comprometerme con el trabajo y dar los resultados, pero manejarme con otros tiempos y otras lógicas en donde sí se toma más tu necesidad humana. Es tan claro como que te mandan llamar de la escuela y tienes junta con la maestra a la 9 de la mañana y en esa estructura más abierta pues digo llego a las 10:30 a trabajar y a lo mejor me voy un par de horas más tarde, pero tu manejas tu horario, entonces es mucho más abierto y se ajusta mucho más al tiempo real de la persona tomando en cuenta realmente el compromiso de la gente y en general con la vida y con el trabajo que no están separados. Sobre todo en un caso como el mío, yo no me puedo comprometer más con vida personal que con mi trabajo porque de uno depende el otro y aparte depende la educación de mi hija y los tiempos de la escuela, entonces yo siempre voy a estar más cómoda en un espacio que me dé la posibilidad de cumplir todos los roles.

Supongo que vas a tener oportunidad después de leer algunas cosas en relación con las dobles y triples jornadas que de pronto cumplen las mujeres que trabajan, porque trabajar en casa, fuera de casa y cuando tienen hijos trabajan horas extras. Si se te enferma o tienes que hacerle a la maestra o cuando te sientas a estudiar con ellos, y esto desgasta mucho la vida de las mujeres, y si encima de esto tienes que cumplir con horarios inflexibles en el trabajo créeme que se vuelve una labor titánica, sobretodo si lo

encuadramos en un momento donde la sociedad, por ejemplo en Querétaro, en el país, hay muchas mujeres que no cuentan con el apoyo de la pareja. Lo más triste es que no porque no estén con pareja ya cuentan con el apoyo, a lo mejor están mejor, pero a veces tienen que llegar a atenderlo a su casa y eso también es muy absorbente. Cuando esta situación se presenta, la equidad está fuera del vocabulario. Las dobles y triples jornadas tienen sobre todo un efecto en la salud de la chava, esta parte de no desayuno bien, o como rápido, o en la noche termino tan cansada que ya ni me da tiempo de cenar, la verdad merma la salud y la vida emocional y afectiva de cualquier mujer.

Muchas veces tiene que ver con nostras mismas de no ver por nosotras, de no estar pendientes también de nuestras necesidades. Esto se debe mucho a la educación en donde las mujeres pensamos en el bienestar del otro antes que en bienestar propio y cuando lo vives de manera cotidiana, como forma o estilo de vida y te empiezas a hacer daño. Dices: “creo que ya me siento mal, ya me duele la espalda, ya me duermo en el trabajo, ya no rindo igual, ya estoy histérica, ya no quiero vida sexual (si tienes pareja o si no tienes, ya no estás interesada en eso)”. Hablo desde la experiencia que me ha tocado como mujer trabajadora pero también de lo que veo con las mujeres que he tenido la oportunidad de conocer.

Afortunadamente he tenido la gran suerte de trabajar con indígenas mujeres que tienen una jornada de todo el día y no sólo mujeres rurales, mujeres semi-urbanas, mujeres urbanas, mujeres de nivel de maestría que sigue o seguimos haciendo lo mismo. Cuando tu trabajo te impone o permites que lo haga, o cuando unas condiciones laborales te imponen dobletear o triplicar tus tiempos, me parece ahí que el factor humano no está presente, no se está tomando en cuenta y no hay manera de que las

mujeres se protejan de esto. Por ejemplo, la famosa hora de la lactancia, hay empresas donde que sí se respeta o en otras que por supuesto no. En México de hecho se estaba analizando incluso cómo dar a los hombres una hora de lactancia, como a las mujeres. Algo que se le llamaría la hora paternal en la que pudieran ejercer su rol.

Aquí en Querétaro estamos en menos que pañales. Creo que falta mucho en el Estado pero creo que también el que se difunda la posibilidad de que las mujeres tengamos más la chance de cuestionar cómo estamos, ayuda mucho. No se trata de que dejemos de trabajar, se trata de que hagamos las cosas pensando en un beneficio integral, no nada más el económico.

Entrevistador: ¿Qué sentimiento te genera ser una mujer que te manejas tus tiempos? Sobre todo considerando lo que llamaste tu situación de vida, ser mujer, mamá y el sustento de tu casa.

Respuesta: Pues como sentimiento, de verdad estoy en un momento de mi vida interesante. Ahorita que te platico todo el recorrido, me doy cuenta que sigo necesitando otras cosas. Sí donde yo trabajo actualmente es un lugar donde se toma en cuenta el factor humano y por ello, evidentemente es algo flexible, donde puedo seguir manejando estos tiempos salir a la junta escolar, etc. A mí lo que me está causando un conflicto actualmente es un momento familiar, mi hija, la edad y las necesidades de tiempo. Yo jamás he decidido trabajar en una empresa porque sé que los horarios ahí no son tan flexibles o no son flexibles, entonces de pronto me doy cuenta de que ella crece y que tengo gastos que cubrir y evidentemente la parte económica no me es totalmente suficiente por ser el único ingreso. Por ello mi trabajo es de 11 horas, 10 horas entre que en la mañana cubro mi horario de oficina normal pero lo tengo que completar con

pacientes en la tarde. Te decía soy psicóloga y no he renunciado a la práctica independiente, entonces tengo mis procesos con pacientes.

Mi sentimiento más fuerte es pensar en la posibilidad de independizarme y de ocuparme de mis tiempos en un momento dado; sin embargo me preocupa porque los gastos no están saliendo; pero por otro lado mi sentimiento es de mucho orgullo y agradecimiento al esfuerzo. Tampoco he dejado de estudiar, las mujeres que queremos y debemos mantener a nuestra familia además de trabajar, debemos profesionalizarnos, estudiar para estar al día. Por cierto, también me pago mis estudios para dar el ancho porque me gusta lo que hago y soy una mujer que disfruta su trabajo. Todo lo hago con mucho gusto y me siento muy orgullosa y muy agradecida de la posibilidad. Hay muchas otras mujeres que no han tenido esta posibilidad y de todas maneras lo sacan y de todas maneras tienen ahí a sus hijos. Afortunadamente yo sólo tengo una, pero hay otras mujeres que tienen cuatro, son otras realidades, pero esas mujeres también sacan a sus hijos adelante con su trabajo, hacen mil cosas y a veces hasta mantienen al marido. Estoy muy contenta, muy agradecida y muy muy cansada.

Otro tema al independizarme sería el Seguro Social, ahorita lo tengo, pero si yo decido independizarme voy a tener que perder el Seguro Social y es complicado pagar un seguro de gastos médicos por fuera porque a penas juntas para tus gastos comunes familiares y pues si la renta, el coche, ya sabes, además de todas las cosas aparte pagar un seguro de gastos médicos, no es nada sencillo. Cada ida al médico te baja como \$1,000.00. Ese tipo de cosas, las sufren varias mujeres que trabajan por su cuenta como costureras, haciendo casas, etc. Creo que todavía no estamos suficientemente cubiertas creo el Seguro Popular, ya es al menos una opción, lo único es que si un día te enfermas

o se enferma tu hijo tienes que ir hacer una fila de un día completo, pierdes un día de trabajo y por consecuencia un día de ingreso. Independizarse tiene sus ventajas claro pero y también tiene desventajas, ése será mi reto.

Finalmente, la corretiza de todos los días, en fin... tampoco puedo pensar en la situación ideal, la realidad implica esfuerzo y lucha.

No siento que haya encontrado el espacio donde yo diga este es el trabajo para mí, todo implica sacrificios. Si me quisiera meter a una empresa donde me van a dar \$25,000 me va implicar es llegar a las 7:30 de la mañana, no llevar a mi hija a la escuela, salir hasta las 6:30 de la tarde no ir por ella a la escuela, no comer con ella, esas son las cosas que yo no quiero negociar entonces eso me implica si necesito trabajar 10 horas al día pues trabajarlas pero con mis propios tiempos.

Entrevistador: Otra pregunta, ¿Cómo es que agarraste esta fuerza interna para hacer lo que haces? ¿Cómo influyó tu familia nuclear? y ¿Cómo enseñas a tu hija lo de la equidad? En otras palabras, cómo la adquiriste y cómo la transmites.

Respuesta: Mucho de lo que yo he logrado no lo podría haberlo logrado si no fuera por el apoyo de mi núcleo familiar y aquí está la parte más interesante, por lo que vivo yo y por lo que yo he visto en otras mujeres. Yo vivo en una situación de inequidad por supuesto, me hago cargo yo sola de algo que corresponde a dos personas; bueno mucha gente vive o vivimos así. Cuando una persona vive en una situación de inequidad de pronto su opción es apoyarse de otras personas que están en posición o en posibilidad de echar la mano generalmente es la mamá de uno. Sucede que cuando me tengo que ir a trabajar y esa es la hora de comer con ella, entonces le llamo a mi mamá y le digo que por favor coma con ella en lo que yo estoy allá. En esa parte no sabes... grupos unidos,

organizados de mujeres en unas condiciones similares tienen un éxito impresionante porque finalmente somos las organizaciones de mujeres las que sacamos adelante a otras mujeres.

He sacado la fuerza, primero de ver que esto se puede hacer, que es una reacción ante una situación de inequidad y que desafortunada o afortunadamente, hay otras personas que viven en la misma situación y pues te echas la mano. Por ejemplo, la mamá de la niña que está con mi hija ahorita, ella también está trabajando y ahorita que están las niñas de vacaciones nos ponemos de acuerdo y a veces yo me las llevo toda la tarde, o se van a dormir a su casa y así, es una serie de negociaciones.

Las mujeres tenemos que hacer muchas cosas al mismo tiempo y por eso solemos desarrollar una red social de apoyo, donde están las amigas casadas o no, donde está el núcleo familiar, las abuelas, que forman una parte esencial del apoyo de las mujeres, principalmente de las que no tenemos pareja y trabajamos. Es bien importante reconocer que uno no sale sola adelante con esta bronca de inequidad.

Ahora te voy a decir, a mí me ha tocado conocer otro tipo de hombres mucho más involucrados, mucho más comprometidos con su vida, con la vida de sus hijos, con la vida de sus parejas. No todos los hombres son “hijos de la mañana”, por supuesto que no, también hay hombres muy solidarios. A mí me han tocado amigos que me han podido apoyar en algunas cosas con mi hija cuando no he podido: “oye no seas mala onda pasa por ella” o “traérmela de la escuela”. No sucede a cada rato pero sí hay, entonces ellos también se vuelven parte de la red social alterna, sólo la tienes que construir.

Respecto a cómo lo transmito la equidad, fíjate que creo que no es diferente a como se transmiten otras cosas. Con el vivir cotidiano. De pronto también le sirve a mi hija el tener que ayudar en esto o aquello, porque aquí así es, todos ayudamos a todos, quien necesite ayuda la tiene que recibir y quien la pueda dar pues que la dé, lo ideal es hacer equipo. Justamente, yo no creo que vivir sin pareja sea vivir una situación de inequidad y tampoco el vivir con pareja es necesariamente equitativo, cada organización es distinta.

La transmisión es netamente de la educación y del vivir cotidiano y no es que yo te diga: “mira como vivo y así puede ser una opción”, a mí me ha funcionado pero cada quien es como responsable de sus propias situaciones.

Entrevistador: Cuando estuviste en el DIF y después en gobierno municipal y federal, ¿Se promovía la equidad?, me puedes dar algún ejemplo de lo que hacían ahí.

Respuesta: Pensando en el programa que se trataba de prevenir embarazos no planeados, por un lado desarrollaba en equipo, la posibilidad de que las chicas jóvenes pensarán en su proyecto de vida, qué quisieran hacer en su vida y visualizar qué necesitaban hacer para conseguirlo. El tema era enfocarlas a que si por ejemplo, ellas querían estudiar la carrera y se embarazaban a los 16, no se los iba a impedir pero si se les complicaría. Tratábamos de hacer propuestas para las chicas y también para los hombres; involucrar a los chavos también en la responsabilidad del embarazo, para así evitar meterse en compromisos antes de tiempo. Nosotros fomentábamos mucho la comunicación entre los chavos bajo la filosofía de: “tú que me quieres, acompañémonos en la vida y no nos metamos el pié, hagamos juntos planes y también separados para respetar nuestra visión propia y conjunta, de la visión de vida”.

El punto era partir de las necesidades personales y era todo un reto, porque los chavos estaban muy acostumbrados a que te casaras y ya estuvo. Algunos incluso se iban al otro lado y las mujeres pues si se quedaban con los niños. Era romper paradigmas importantes de educación, que en México abundan. Debían racionalizar qué era equidad y cómo vivían ellas la equidad todos los días; se daban cuenta que no había tal y que una cosa es hablar de la igualdad y otra cosa de equidad. No somos iguales hombres y mujeres, afortunadamente tenemos diferencias que nos hacen únicos y entonces lo importante no es querer ser iguales lo importante querer tener el mismo trato y ser equitativamente reconocidos. En nuestra diferencia, somos equitativos.

Sí implicaba trabajar mucho con las mujeres de la comunidad, por ejemplo para sus cargas de trabajo les decíamos que se apoyaran en sus hijos y sólo se apoyaban en sus hijas, no en sus hijos varones, por ello se volvía a producir el mismo patrón, a alimentar el paradigma. Es curioso que bastaba con generarles la reflexión y que se preguntaran si se cansaban, si tenían dolores y ante esos cuestionamientos de pronto oías que reconocían que debían hacer algo. Desafortunadamente a veces había mucha frustración porque había mujeres que se daban cuenta y aun así no podían hacer mucho, y esa parte quedaba así, en despertarles los demonios, pero ayudarles a generar al menos una posibilidad de cambio; qué les gustaría modificar. A lo mejor no iban a cambiar a su marido y no se quieren separar de él, bueno entonces cómo van a hacerle para cuidarse, si te duele la espalda, qué puedes hacer para que te duela menos o para ir al médico; ese tipo de cosas.

Imagínate, en mi trabajo conviví mujeres que tienen más preparación y aún así vivimos situaciones inequitativas en esos casos, imagínate a mujeres que ni siquiera

tienen posibilidad de cuestionar la situación no por que sean menos evolucionadas intelectualmente sino por falta de herramientas. En Salud y Género, ése era el trabajo medular, trabajar con grupos humanos la parte formativa y académica pero también despertar un cuestionamiento sobre cómo vivo la igualdad, la diferencia, la equidad y la inequidad en mi vida; cómo la llevo a cabo y siempre apuntándole a cómo establecer relaciones más responsables y corresponsales.

Mediante los talleres, compartían con otras personas con necesidades similares. Debían no sólo quejarse, sino actuar y negociar en forma consciente. Por ejemplo, parejas que trabajaban ambos, que pensara la mujer, si me canso igual que tú, vamos a llegar y hacer cosas juntos; así como nos fletamos por fuera buscar tener la misma carga dentro de la casa y si tenemos hijos igual dividirlo.

Entrevistador: Como última cosa, quisiera preguntarte: si estuviera en tus manos hacer una cosa por las mujeres en Querétaro, cuál dirías que debería ser el primer paso, con base en toda tu experiencia.

Respuesta: Yo lo que hago desde hace muchos años, ya sea a través de los grupos en terapia o con mi mamá, con mi hermana, con mis amigas o con mi hija, es comunicarles lo que necesito y qué tengo que hacer para lograrlo, no promuevo el aislamiento y busco que sea recíproco. Si lo que tu necesitas es eso, hazlo a como dé lugar. Las mujeres debemos identificar lo que necesitamos, defender el derecho que tenemos para conseguirlo sin pasar por encima de nadie, ni si quiera encima de ti misma, eso es un poco como lo que yo cuestiono siempre.

Es importante también entender cómo te corresponsabilizas con los otros, fomentar un proceso de todos los días de dar y de recibir; la bronca de la mayoría de las mujeres

es que están acostumbradas a dar y luego no están acostumbradas a recibir. Mi lema es ayudar a la gente a identificar qué es lo que quieres y cómo lo vas hacer.

Entrevistador: Algo en particular que quisieras agregar, aunque ya cubrimos todos los puntos.

Respuesta: Para mí, es un reto educar una niña, una mujer, en un mundo donde sí hay muchas oportunidades y también hay muchos riesgos y peligros. Es un reto porque yo tengo mi esfuerzo y mi lucha y me falta mucho por hacer mucho por aprender y mucho de lo que aprendo justo tiene que ver con cómo se educa una mujer en ahorita en estos días, cómo educas también a un hombre a que sea más comprometido, que pueda disfrutar más otras cosas, que también disfrute a su familia y a sus hijos que no se aíse.

Para mí, ésa es la gran pregunta, cómo apostarle a la educación para que los niños y las niñas reciban el mensaje de que tenemos derecho a la plenitud, pero para ello seguramente tenemos obligación de hacer cosas que nos cuestan. Nada más para terminar una frase que mi papá me decía: “por qué vivir en el eterno conflicto o por qué apostarle a vivir siempre en el desencuentro pudiendo vivir en la concordancia y respeto al derecho de la vida del otro”. Con esa frase yo me quedo me parece muy rica y creo que es todo.

- **Entrevista 6:**

A la L.A.E. María Eugenia Luna, Dirección General, DEYCA. Julio 2008.

NOTA: Entrevista persona a persona, realizada con apoyo de una grabadora. Lo que a continuación se muestra es la transcripción de la misma, únicamente con eliminación de muletillas y corrección gramatical.

Entrevistador: ¿Me puede contar brevemente su trayectoria profesional?

Respuesta: Soy Licenciada en Administración de Empresas, yo empecé trabajando en la Universidad, y al hacer mi servicio social lo hice en el centro de investigaciones de la facultad. A la hora que terminé la carrera me ofrecieron seguir dando clases y empecé dando clase como maestra suplente antes de terminar la carrera cuando terminé me ofrecieron dar clases pero bueno me contraté con Sears. Estuve trabajando ahí y no me gustó mucho la mentalidad de esa empresa porque bueno, aunque no fue por género, sí existía discriminación con relación a la nacionalidad. Yo estaba en área de capacitación y preparábamos una forma de capacitar a las personas para dar mejor resultado, entonces nos dijeron que a nosotros nos habían contratado para hacer lo que pensaban en Estados Unidos no para que pensáramos. Fue entonces cuando me di cuenta de la mentalidad, no era de género pero sí de cómo nos consideraban a nosotros en relación con ellos, entonces renuncié, no me gustó esa mentalidad.

Me estaban ofreciendo irme directo a la Facultad de Contaduría a trabajar, entré a fundar el sistema de enseñanza abierta, estaba apenas en sus inicios, y entré a trabajar con el Director del sistema abierto y yo era la coordinadora académica y un chico era el coordinador administrativo y el administrativo veía todo lo que era trámite, inscripción, llenado de las actas de las calificaciones, el dar de alta y baja a los alumnos etc. Yo como coordinadora académica veía a los maestros, los horarios, el que estuvieran listos los exámenes, el material bibliográfico que necesitaban los muchachos, la edición de libros. Estuvimos sacando varios libros para el sistema abierto. Te puedo decir que entre coordinadores teníamos prácticamente el mismo puesto, nada más que uno era el área académica y el otro el área administrativa dependíamos de la misma persona, cubríamos

los mismos horarios estábamos en el mismo lugar pero él por ser hombre ganaba más que yo y bueno...

Entrevistador: Y ¿cómo sabía que ganaba más que usted?

Respuesta: Porque abiertamente me lo dijeron, yo les dije: “a Javier le están ofreciendo esto y a mi menos”, ellos respondieron, “no, es que mira... como él es hombre y él va a ser cabeza de familia, después te emparejamos más adelante”; y yo les dije: “sí pero yo también necesito lo mismo”, en realidad jamás en la vida me emparejaron el salario con él, él ganaba más que yo y yo ganaba menos entonces ahí sí para mí fue una desigualdad muy marcada pues ahí sí era exactamente el mismo puesto sin embargo la mentalidad de ellos (mi jefe era hombre, no era mujer) y para él el hecho de que yo fuera una mujer y si a mí me mantendría mi marido me decía que para qué quería ganar lo mismo; que él en cambio va a ser cabeza de familia entonces él necesita ganar más. Ahí por supuesto que sí había una desigualdad fuerte y estás hablando que era la Universidad Nacional Autónoma de México, que se supone era donde podría pensarse que se luchaba por una igualdad, que disque había principios como: la verdad nos hará libres, o sea, una serie de situaciones que dices... ¡Bueno! debería empezar con llevarlo a cabo y no nada más decirlo.

Otra cosa que me enfrenté mucho cuando salí de la carrera fue el hecho de que abrías el periódico y veías: “se solicita carrera de Licenciado en Administración. Edad,..., sexo MASCULINO. En mi tiempo el 85% de los anuncios de los periódico en donde solicitaban personas, solicitaban sexo masculino, algunos, muy poquitos, decían sexo indistinto o no te mencionaban la palabra sexo y ya te imaginabas tu que era independiente, pero a mí me daba mucho coraje por que ni siquiera te evalúan, ni te ven,

ni platican cuál es tu trayectoria, ni siquiera te dan la oportunidad; ya desde que lo están solicitando están solicitando sexo masculino. En este aspecto sí siento que ha avanzado porque ahorita ya no lo veo en el periódico, y en mi tiempo el 85 ó 90% solicitaban sexo masculino, entonces ahí sí era una discriminación y era un rezago en cuanto a mentalidad de lo que podíamos hacer y lo que no podíamos hacer. Nos limitaban mucho las áreas por ser mujeres. En ese entonces que vieras a una chica en la planta con los obreros o en determinados medios ¡olvídalo! eran áreas exclusivas para hombres entonces a ti como mujer te contrataban para recursos humanos, para áreas de ese tipo; pero que viéramos por ejemplo en producción o en finanzas o en ingeniería ¡Olvídalo! Esas áreas eran exclusivas de hombres. Ni siquiera se te ocurriera presentar tu currículum a un área así, una porque definitivamente era restringida, ni siquiera te daban el acceso, ni siquiera te daban la solicitud, ni siquiera te daban la entrada.

Otra cosa, cuando yo iba a escoger carrera a mí me encantaba Relaciones Internacionales, el periodismo, es decir de la carrera de ciencias políticas. Entonces yo metí mi solicitud para ser Licenciado en Relaciones Internacionales y me tocó el turno vespertino, en el que normalmente van las personas que trabajaban en la mañana, y como era la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales era un semillero de políticos que querían tener un currículum, contactos y desenvolverse en el área gubernamental o de relaciones exteriores etc. Cuando me toca a mí en el turno vespertino, número uno: era la única mujer en el salón, todos los demás eran hombres y todos eran señores pero señores.

En aquel entonces yo tenía 17 años cuando yo entré a la carrera, no había mujeres en esa facultad, y pues al entrar al salón de clases ¡imagínate que yo iba de tobilleras y con

mi faldita! y todos los señores iban de traje. Muchos maestros gozaban ridiculizar a las mujeres que se atrevían a pisar un salón de clases, o un área que ellos consideraban exclusiva; y ese salón de clase era un área exclusiva de hombres. Él maestro me dijo que cómo iba yo a estar en el servicio exterior mexicano, ¡una mujer! cómo me iba a desenvolver en ciencias políticas. Entonces me acuerdo que si de por si yo me sentí chinche al entrar al salón donde todos eran señores ya grandes y yo no, pero aparte de eso, había un maestro que me ridiculiza por ser mujer... en las primeras semanas de clases, me sentí muy mal. Luego me pregunté si de verdad yo quería estar ahí, por qué en esa escuela, por qué esa carrera. El profesor era secretario particular del delegado, y no sé que tanto y me ofreció irme a otro lado. Entonces yo pensé, me voy a parar y voy a dar mi versión, y dije: “yo vengo porque a mí me interesa mucho las relaciones internacionales, viajar, conocer las culturas” y entonces que se ataca de risa y me dice: “y usted cree que una mujer va a estar en relaciones exteriores y va a irse a una embajada como representante de su país” y se atacó de risa al igual que todos los que estaban en el salón. Una vez más, estoy hablando es la universidad y yo me acuerdo que salí de ahí y dije: “Dios de mi vida no, yo de aquí no soy”. Me acuerdo que salí y llegué a la casa y les dije a mis papás “no yo no puedo estar en esa facultad, no es lo que yo pensaba”.

Entonces quise ir a cambiarme de carrera a la Facultad de Contaduría y Administración porque ahí se habían ido algunas amigas y era dentro de la misma área. No tenía que revalidar, más porque era la misma área Económico Administrativa; entonces fui a la facultad y me dijeron que no se podía, que el único que podría cambiarme a esas alturas sería el rector. Total hice una cita con él y yo me acuerdo que

el rector y me dijo haber señorita a que viene usted, le platicué y le dije que no resultó lo que yo pensaba, entonces volteó y me dijo: “le voy a dar el pase porque estoy totalmente de acuerdo con usted esa carrera no es para usted, no es para una mujer” esa fue la respuesta que me dio y me firmó el papel para pasarme a la Facultad de Contaduría. Te lo cuento para que te des cuenta cómo era la mentalidad, cómo una mujer en esa área no se podría desarrollar, ni siquiera en la mente de los maestros.

Aún cuando entré a la Facultad de Contaduría, en el salón que me tocó yo era la única mujer, pero sí había más mujeres en otros salones, no era como en ciencias políticas que no veías mujeres en ningún lado. Había facultades, por ejemplo la de veterinaria en donde entraba la generación y había 5 mujeres, la facultad de ingeniería que estaba juntito entraban 10 mujeres y a la hora que tú cruzabas el patio de la facultad todos se iban a los barandales y toda la facultad se ponían a chiflar para avergonzarte para decirte que no tenías que estar ahí, como mujer, estabas en sus dominios. Quiero decirte cómo era su porra de la Facultad Veterinaria: “útero, vagina y glándula mamaria arriba veterinaria” ésa era la porra, para que veas como te consideraban, como te denigraban por el hecho de ser mujer.

Yo me acuerdo por ejemplo cuando empecé a ser novia de mi marido yo no entraba a la Facultad de Veterinaria porque si yo llegaba, el primero que veía una mujer sola era empezar a chiflar, chiflar y chiflar, todos se iban juntando. Había mucha discriminación.

Otra cosa que había y me tocó en carne propia fue el acoso sexual en la universidad, es más yo demandé a mi jefe, el que te digo de la universidad abierta, por esta causa. Puse mi demanda y fui a hablar con el director, le expuse mi caso y el director no quiso mover las cosas porque me iría al consejo técnico de la universidad, me dijo: “no mire,

no se preocupe”, porque le faltaban como 6 meses para terminar su periodo y además en este caso a lo mejor fue una mala interpretación de usted. Por supuesto me enojé y le dije que ¡no! que te encierren en un cuarto y que te quieran manosear no es una mala interpretación. Entonces junté secretarias y otras chicas con las cuales él había intentado sobrepasarse y en una tarde ya éramos 8 que aceptaron firmar la carta, con 8 personas presentando y contándolas, no corrieron a este hombre. Le dijeron que para no armar mitote se fuera a su casa mientras se calmaban las cosas. Fíjate qué valor le daban a la palabra de una mujer, de decir este hombre está intentando de sobre pasarse con nosotras, éramos 8 las que nos atrevimos a firmar, a poner una denuncia a enfrentarlo y no hicieron nada.

Entonces sí había ese tipo de problemas y bueno nos tocó vivirlo. Yo siento que ahora es menos, que sí se ha superado porque ya no veo tanto en el periódico exigencia de sexo, las chavas quizá no tienen ya lo del acoso sexual como antes, porque antes nadie hacia nada aunque tu dijeras, ya están más acostumbrados, más abiertos. Los profesores por ejemplo, había quienes directamente te cantaban las cosas, que no te pasarían si no accedías a salir con ellos, que te ponían baja calificación si tu no accedías o que ridiculizaban en la clase. Tenía un maestro que, cuando daba clase, cada vez que te parabas y decías alguna una cosa o te oponías, decía: “no le hagan caso está en sus días”, o “es que las mujeres se dejan llevar mucho por las hormonas, son muy viscerales porque ustedes saben que las hormonas les afectan cada mes ¿no?”. Imagínate tu te tratabas parar y decir algo y te salían con eso. Yo creo que a nosotras nos tocó, en nuestra época, luchar mucho por cambiar eso y veo los logros tuvimos como generación de mujeres.

Ahorita yo como empresaria te digo que veo a las mujeres mucho más preparadas en cuanto a conocimientos, a actitudes para muchos trabajos, más que hombres. He sido maestra en la Universidad, en el Kennedy y en el Tec de Monterrey y mis mejores alumnos eran mujeres no hombres, los mejores trabajos, las mejores investigaciones los mejores proyectos eran de mujeres no de hombres. Hasta yo hasta decía: “¿qué les está pasando a los chavos, les estamos ganando grueso el mercado de trabajo?”. Ahorita yo he oído en muchos ámbitos que prefieren mujeres a hombres, que son más responsables que son más dedicadas, que hacen mejor el trabajo, que son más cumplidas, que tienen más creatividad, que tienen más empuje hasta que tienen más carácter que los hombres. Yo creo que a eso le tenían miedo los hombres, a que verdaderamente pudiéramos descubrir el potencial que tenemos y ahora o se ponen las pilas los chavos, o las chavas los van a dejar. En general te digo, y no di clases poquitos años, di muchos años y era una generalidad, en mis grupos los mejores promedios y las calificaciones eran de mujeres, entonces qué bueno que ahorita sí se estén dando las oportunidades para que las mujeres demostremos que somos capaces de muchas cosas.

Entrevistador: En su papel de empresaria, cómo ve este avance dado que en su área no es tan común la presencia de la mujer.

Respuesta: Claro, ahorita yo estoy luchando. Quiero decirte dos cosas: una situación en cuanto a género y otra con relación al conocimiento técnico. La empresa la fundamos mi marido y yo y bueno, él siempre fue la cara hacia el exterior porque él era quien manejaba el aspecto técnico. La empresa estaba basada precisamente en ese aspecto. Él daba asesorías y yo lo que manejaba era el aspecto administrativo, era interno. Mi marido fue una de las personas, yo creo que por eso yo lo quería tanto, que siempre me

dio mi lugar. Llegaba un proveedor y era: “le presento, ella es mi esposa, quien maneja la lana, ella es la que distribuye, ella es la que hace todo administrativamente”, siempre me dio mi lugar, siempre ante toda la gente yo era parte de la empresa. No decía que yo era la que le ayudaba, no, decía que lo hicimos juntos.

Eso me dio una ventaja porque me dio a conocer ante todos los clientes, proveedores y gente del medio. Íbamos a los congresos, y si bien el se metía en las cuestiones técnicas yo los conocía a todos, platicaba y podía tener una conversación relativa a las cosas que pasaban porque estaba en el medio. Al fallecer mi esposo, mi gran duda era si me seguiría respaldando la gente, los empleados, los proveedores. La imagen de él, que era el vendedor, el técnico, el que tenía el conocimiento, pues ya no está, entonces ¿me seguirían brindando la confianza? ésa era una duda enorme que tenía. Te puedo decir que gracias a que la gente me acogió, me ayudó, me apoyó, pudimos seguir adelante. De los proveedores, ni uno sólo me dijo: te dejo de vender, los clientes ni uno sólo me habló y me dijo: te dejo de comprar. La gente del medio que sabían que mi falla iba a ser el aspecto técnico se acercaron conmigo y me dijeron que lo que necesitara de conocimiento técnico ellos me ayudarían, que les llamara.

Dos personas que están dentro del área que hacen revistas del tipo técnico se acercaron conmigo, y me dijeron: “Te vamos a apoyar. Tenemos que dar una imagen de Deyca, de que sigue, que va adelante” y nos hicieron entrevistas, nos sacaron fotografías. Para ellos era una duda y ahora me lo dicen, sobre si yo iba a poder o no con el paquete, que si Deyca iba a subsistir o no y ahora al lapso de casi dos años ahorita me dicen que estaban seguros que Deyca iba a seguir.

Esa duda era real, no sabían si yo podría hacer lo que él hacía, si yo sostendría el negocio y pues ahorita ya no tienen dudas. Están funcionando los pagos, se siguen dando las ventas, todo sigue funcionando. Quienes me habían puesto un límite de crédito ahorita ya me lo están ampliando, la verdad sí noto más confianza pero yo creo que muy dentro de ellos tenían la duda del siglo ¿podrá ella?

Entrevistador: ¿Nos puede comentar brevemente cual es el giro de la empresa?

Respuesta: En la empresa hacemos y vendemos insumos macros y micros. Te voy a poner un ejemplo, como si fuera un pastel; el pastel lo hace la pastelería, que en este caso son las plantas de alimentos, los ranchos, y el pastel tiene ingredientes macros entre los que se podría decir la harina, los huevos, la leche; y los micros que podría ser la canela el saborizante, el bicarbonato, el royal. Cuando juntas las dos cosas se hace el pastel. Nosotros vendemos los macros y los micros pero también vendemos el servicio de cómo incluirlos, cómo mezclarlos, qué ventajas tienen uno sobre el otro, el conocimiento técnico de cómo y qué puede ser mejor opción para ellos.

Desarrollamos varios productos que son así como productos de valores pero con determinadas características técnicas y entonces las ventas son muy técnicas, tienen que ser muy adecuadas al nutriólogo, adecuadas al animal y un montón de cosas, por ello sí requiere mucho conocimiento.

Te puedo decir sí hay veterinarios 80% son veterinarios hombres pero hay un 20% de mujeres, de hecho la pasada mesa directiva de AMENA que es la Asociación Mexicana de Nutrición Animal, era una mujer, la presidenta actual de la misma asociación es mujer, la que sigue, porque van así es vice presidenta y va a ser la que sigue, es mujer. Llevan tres periodos seguidos y ya desfalcaron a los hombres que antes era un área

exclusiva de ellos (desde su inicio en 1920). Antes eran hombres siempre, y ahorita van tres periodos seguidos en que la presidenta es mujer, entonces pues yo digo como que hemos escalado, hemos ido venciendo esos obstáculos, esa mentalidad y ha sido a base de mucha lucha porque así como te cuento yo estas cosas que a mi me sucedieron, las viví en carne propia.

Estoy consciente que gracias a ese tipo de esfuerzos, ni mi hija ni tu la sufrieron (por ejemplo). Ahora se vive otra cosa diferente, ahora si un maestro dice lo que a mi me decían, proceden demandas serias.

Entrevistador: Desde su punto de vista ¿qué mejoras visualiza podrían realizarse para garantizar cada vez más la igualdad de condiciones en el aspecto laboral? ¿Hay algún tema que le preocupe particularmente? ¿En algún sector en específico?

Respuesta: Yo veo que existen dos Méxicos en cuanto a mujeres. Por un lado tenemos mujeres que hemos luchado porque se nos respete, porque se nos dé nuestro lugar, por salir adelante, porque nos valoren con todo lo que somos y demás; pero hay una amplísima población de mujeres que sigue muy sojuzgada, que no se les ha dado la oportunidad o ellas no han tenido la fuerza para poderlo hacer. Esto a pesar de que en todos los ámbitos culturales ha habido luchas por la mujer para tratar de superar estas situaciones, pero todavía hay muchísimas mujeres que no tienen esa posibilidad.

A tu nivel de las chicas que tu conoces, quizá no se ve discriminación porque se han desarrollado, pero ve a los pueblitos y ahí sigue habiendo un completo rezago en cuanto a oportunidades, no les dan trabajo, las hacen a un lado, no las valoran, les pagan una miseria. Ve por ejemplo alguien encargado de tienda y prefiere mujeres, pero les pagan menos que a los hombres, y todavía lo ves en esta época. A una mujer le pagas menos y

está tranquila porque como no tan fácilmente encuentra trabajo, entonces vale menos, y esa mentalidad no se acaba.

Si yo quisiera hacer algo sería trabajar con esa masa de mujeres que necesitan tener más fuerza, más herramientas y elementos para poder salir. Yo tenía una chica que trabajaba conmigo al igual que su esposo y yo le tenía que esconder a él cuanto ganaba ella porque si sabía que ella ganaba más que él... ¡uy olvídate! Yo le ponía en la nómina más bajo de lo que él ganaba y a escondidas le daba el dinero de la diferencia, para que el marido no se enojara.

Entrevistador: ¿Y hacían el mismo trabajo?

Respuesta: No, ni siquiera, él era chofer y ella era mi asistente y me manejaba logística; por supuesto, ella ganaba más, mucho mejor preparada, más responsable, más ordenada. Un ejemplo de superación en esta chica, es que ella entró como sirvienta y de ahí quiso estudiar una carrera comercial y la apoyamos, después entró a trabajar con nosotros como secretaria cuando empezó la empresa y poco a poco se fue metiendo a la dinámica. Ahorita tu le preguntas un precio de hace 20 años y es capaz de dártelo, y son productos complicados, sabe para qué sirven. Si le habla por teléfono un cliente que lo quiere para borregos, ella le contesta que no que mire funciona mejor este y este otro, la verdad son ganas de trabajar, de superarse.

El marido con esa mentalidad de chofer nunca ha pasado, ahorita ni siquiera de chofer la hace, se la pasa ahí tiradote de panza sin hacer nada; ella lo mantiene. Ves las dos historias y dices: “órale esta chava con todas las ganas de salir adelante y se da la oportunidad de hacerlo”. Tú le das la mano a esa gente que está abajo, a esas mujeres y sí te responden; al otro le diste la misma oportunidad y no la aprovechó. Lo que se tiene

que hacer es darle herramientas a esas mujeres, porque tienen mucho potencial y te van a responder.

Entrevistador: Me contabas que tienes varias hermanas, y ahora tienes dos hijas. ¿Cómo es que su familia le hizo para educarlas a ustedes y cómo lo transmitió usted a su vez a sus hijas?

Respuesta: Mi papá, quería hombre, pero nació yo. Fui la primogénita, entonces él me trató diferente que a mis hermanas. Quizá él veía en mí a ese hombre que no tuvo. Después de tres mujeres, y ya después de muchos años, llegó el hombre y todavía después hay otra mujer. Pero... te digo, él me regalaba cosas diferentes: pelotas, armábamos sus barquitos, yo me interesaba en las cosas que él hacía, y mis hermanas no. Yo no sé si fue mi temperamento, mi carácter o un poco que mi papá me llevó por otro lado, no sé. Por ejemplo cuando terminé la secundaria yo siempre dije que yo quería entrar a la prepa y mi papá me dijo: “cómo vas a entrar a la prepa si hay un montón de líos”, era el movimiento del 68; pero... entré a la prepa 5 que tenía una fama... Después, yo siempre dije quiero estudiar una carrera y mi papá siempre me apoyó, por el contrario, de mis hermanas ninguna hizo una carrera universitaria a ellas sí les dijo que ellas para secretarías estaban bien.

¿Por qué razón él me veía potencial y a ellas no? no sé si porque yo era la primera. Mis dos hermanas que me seguían hicieron la carrera de secretarías ejecutivas y luego mi hermano hizo carrera y la más chiquita sí hizo carrera pero te estoy hablando que yo le llevo a mi hermana Aurora 15 años. ¿Sería mi carácter? Yo siempre tuve muy buenas calificaciones en la escuela, conducta no me preguntes tenía yo 0, 5, 2, 1, pero todas las demás calificaciones siempre fui muy aplicada y siempre saqué muy buenas

calificaciones, no estudiaba quiero aclarar, pero me sacaba buenas calificaciones. A lo mejor decía mi papá: “esta sí tiene potencial como para hacer cosas”, mis hermanas no sacaban tan buenas calificaciones sin ser malas estudiantes.

Para ir la universidad fueron muchos pleitos, una gran lucha, porque me decía: “cómo vas a ir a la universidad si hay una bola de grillos, y ahí son comunistas” y bueno, todas las cosas malas, que drogas, que no sé qué. Me llevó a una particular, pero yo no quise, le dije yo quería ir a la universidad y a la preparatoria nacional. Obviamente en la universidad con todas estas cosas que me pasaban yo era una feminista, siempre luché porque nos hicieran caso, porque nos escucharan porque nos dieran esa igualdad, porque nos dejaran.

Cuando nos casamos mi marido y yo, en una de las cosas en las que la que tuvimos diferencia de opinión, fue que él venía de una escuela de puros hombres y yo siempre estuve en escuelas mixtas porque yo a las monjas, ¡olvídalo! ellas y yo tronábamos. Mis hermanas sí estuvieron en escuela de monjas. Entonces, esa situación mía de ser muy independiente, me llevó a querer que mis hijas tuvieran eso. Le decía a mi marido, que yo me oponía rotundamente a que ellas entraran a escuela de monjas. Yo me acuerdo que para mí tratar con un hombre era lo más normal, yo tenía amigos y mi relación de hombre - mujer fue muy natural porque toda la vida estuve acostumbrada a vivir así. Yo veía a los hombres que estaban en escuela de puros hombres y cuando veían a una mujer, bueno, era así como que casi se le echaban encima porque no veían mujeres. También veía a mis hermanas que estaban en escuela de monjas, y yo decía: “número uno, o son unas locas aventadas que se les revuelcan y andan coqueteando a todo el mundo; o dos, se retraen y no quieren ni siquiera que las vean. No saben tratar a un

hombre”. Yo veía esa diferencia muchísimo porque lo tenía en mi casa. Yo no quería eso para mis hijas, yo quería que vean al hombre como una gente igual a ellas, que puedan aprender a relacionarse, a defenderse, y si su papá las aislaba en una escuela de puras niñas nunca las iba a enfrentar, o cuando las enfrentaría les costaría trabajo, no sería una relación plena. Él entendió mis razones, me dio por mi lado y mis hijas siempre estuvieron en una escuela mixta. Él siempre estuvo muy orgulloso de sus hijas, con ellas jugaba, brincaba, iba a los partidos, a él nunca le faltó como un hijo hombre, porque siempre vio en sus hijas esa compañía cosa que en cierta forma los hombres no pueden tener con los hijos hombres. Ellas siempre fueron muy buenas estudiantes y deportistas, su papá siempre andaba con ellas para todos lados vámonos acá, trépaté allá, súbete acá y ellas andaban con él. Él también las apoyaba mucho, les decía: “tu sí puedes, no importa, sal adelante, atrévete a hacer las cosas, ponte retos, lánzate”, todas estas cosas. Los dos, siempre les fomentamos a nuestras hijas que eran iguales, que no había diferencia, que siempre puede haber un trabajo en conjunto.

Mi marido siempre me dio mi lugar, siempre dio importancia a las cosas que yo hacía, decía: “es que tu madre y yo trabajamos juntos y hemos logrado juntos esto”, ante mis hijas estábamos en igualdad de condiciones. Él igual se levantaba en las mañanas y les hacía su desayuno toda la vida para salir a la escuela mientras yo las vestía, salíamos todos y sabíamos qué teníamos que hacer para cubrir los roles, pero siempre había igualdad. Yo creo que eso lo vives más en tu relación en tu familia, y no necesitas específicamente machacarlas. Debes ser congruente con lo vives y con lo que dices.

Entrevistador: ¿Qué sentimientos le genera ahora que ve hacia atrás y ha logrado sacar adelante a la empresa aún lo adverso de la situación?

Respuesta: Por un lado yo le agradezco muchísimo a Dios toda la ayuda de tanta gente que me ha apoyado. Le agradezco enormemente a mi marido, ese trato, ese amor que me dio, esa formación para hacer lo que estoy haciendo. Yo no entiendo a esas mujeres que se quedan viudas y no tienen idea del negocio del marido, que no saben qué tiene y qué no tiene. ¡Dios de mi vida, pobrecitas! Hay señoras que no saben cuánto gana su marido, que no saben si tiene o no tiene chequera. Mi marido todo nuestro patrimonio, absolutamente todo, me lo daba a mi para manejarlo, yo era la que sabía qué cuentas teníamos, dónde las teníamos, qué rendimiento, él jamás me cuestionó que a dónde lo cambiaste, qué hiciste, ¡nunca! Siempre me dio las cosas y me respetó las decisiones que yo tomaba, que por supuesto yo consultaba con él. Entonces, si de algo tengo que estar agradecida es que él me dio todos los elementos para ahorita poder intentar esto.

Siempre me dejó toda esa área que para él era muy importante y que muchísimos maridos nunca sueltan. Yo platico con mi amiga y no sabe cuánto gana su marido, me dice que él le da su quincena y no pregunta más, ni cuánto gana, qué tiene, dónde. Tengo una amiga que acaba de enviudar y le digo: “Laurita qué papeles te dejó tu marido, yo te echo la mano para que saques esto” y me dice que no tiene idea, está sacando de los cajones y viendo qué son las cosas, y él murió de cáncer, tenía ya tres años muy mal y disque le había dejado todo arreglado. Nunca fue para decirle como estaban las cosas, fíjate que grueso. No sé si no te pueden tener la confianza, o no creen tengas la capacidad de hacer las cosas.

Entrevistador: ¿Promueve usted en su trabajo, la igualdad de género?

Respuesta: Si a mí me costó tanto trabajo que me respetaran como mujer, ¡claro que lo hago! Yo en mi oficina trato a todos como iguales, lo mismo le pido a un hombre que le pido a una mujer, no hay diferencia. Es más, yo trato de apoyar mucho a mis chicas para decirles: ¡despierten! ¡Dense a respetar! que no les hagan aquello, que todos son iguales y que así eduquen a sus hijos, que les ayuden y no por ser hombres que las traigan de “me siento y sírveme”. Trato en cierta forma dentro de mi ámbito, hacerles ver que valen tanto él. Como ellas, ambos están trabajando, los dos tienen obligaciones en conjunto, los dos tienen obligaciones con los hijos, los dos tienen que sacarlos adelante. No es de que a ti te toca y a ti no te toca.

Finalmente, te cuento que yo iba a contratar un vendedor veterinario específico en ganado lechero y dentro de mis elegidos elegí mujer y no hombre. Porque era la mejor preparada porque era la que estaba más segura de lo que estaba diciendo, de cómo lo hablaba, de cómo lo decía, de cómo lo explicaba, yo ahí sí digo si por capacidad me voy por la persona más capaz sea hombre o sea mujer.

Entrevistador: Muchísimas gracias, estuvo muy interesante.

- **Entrevista 7:**

A la M.D.P. María de Lourdes Guillermina Hernández Reyna, Maestra de tiempo completo en la UAQ. Julio 2008.

NOTA: Realizada por completo por correo electrónico.

1. ¿Puede contarnos brevemente de su trayectoria profesional?

Estudí la Licenciatura en Derecho en la UAQ; la Maestría en Derecho Privado obteniendo el grado; la maestría en Historia habiendo terminado al 100% con un promedio de 9.5, ambas en la UAQ.

- Abogado postulante seis años.
- Docente catorce años en educación Media Superior.
- Coordinadora del Plantel Norte de la Escuela de Bachilleres de la UAQ durante dos años.

2. ¿Desde qué fecha le fue asignado el cargo de Coordinadora del Plantel Norte de la Escuela de Bachilleres y Maestro de Tiempo Completo Categoría VII? ¿Cómo fue que llegó a esta posición?

Como coordinadora asumí este puesto en los años 2006 y 2007. Llegué a esta posición por el desempeño que he llevado a cabo en mi trabajo con amor y pasión, por la responsabilidad y entrega que siempre he demostrado en mi actuación como docente de esta institución y la confianza que pusieron en mí mis directivos.

A partir de Noviembre del año 2007 obtuve la categoría de Maestra de Tiempo Completo Categoría VII. Fue muy difícil, participé en seis concursos para la obtención del tiempo completo, hubo veces que me deprimí mucho por las injusticias que viví durante ese tiempo.

3. ¿Qué sentimientos le genera ser una mujer en un puesto de liderazgo de esta magnitud?

Es muy gratificante, porque el compromiso con la institución me sitúa en un ambiente de privilegio respecto a mi situación anterior, aunque esto implica más entrega y responsabilidad, tanto con los estudiantes como con la administración de la institución y con la sociedad.

4. Considerando su género, ¿identifica algunos obstáculos que haya tenido que vencer?

Si es así ¿en qué situación específica? Podría ser en anteriores empleos incluso.

Sí hubo obstáculos de género que tuve que vencer porque cuando concursé en varias ocasiones le dieron el tiempo completo a tres compañeros por el solo hecho de ser hombres sin tomar en cuenta la realidad de mi currículum que superaba en mucho el de ellos.

5. Dentro de la Coordinación del Plantel Norte de la Escuela de Bachilleres que usted coordina ¿existen lineamientos determinados para promover la igualdad de género?

¿Tiende a haber dominancia de cierto género? o en realidad eso no representa un conflicto en este momento.

Durante los dos años que coordiné el Plantel no hubo lineamientos expresos para promover la igualdad de género. El machismo en nuestros ambientes es evidente, sin embargo considero que se ha venido relajando un poco debido a los lugares en que las mujeres hemos ido incursionando y que antes solo los hombres eran considerados capaces de asumirlos.

6. Desde su punto de vista ¿qué avances se han promovido en referencia a la igualdad de género en el ámbito laboral en el Estado/ empresa? ¿Han sido impulsados por alguna institución específica? Por favor especifique lo más posible.

Sí en la Escuela de Bachilleres se han realizado talleres de “violencia en el noviazgo” que le permiten a la joven analizar esta problemática y tomar conciencia de que ella también es responsable de permitir o evitar la violencia durante el noviazgo. A los hombres también les ha servido este taller para concientizarse y darle su lugar a las mujeres y que no repitan las conductas observadas a su alrededor.

7. Desde su punto de vista ¿qué mejoras visualiza podrían realizarse para garantizar cada vez más la igualdad de condiciones en el aspecto laboral en el Estado/ empresa? ¿Hay algún tema que le preocupe particularmente? ¿En algún sector en específico?

- Se pueden hacer muchas mejoras desde la legislación en los ambientes federales hasta en los estatutos de instituciones o empresas donde participen las mujeres.
- La educación escolar y extramuros para concientizar a los jóvenes que se puede acceder a la igualdad de género con la participación de todos los actores involucrados.
- Campañas por parte del gobierno para crear ambientes de convivencia entre la juventud donde se priorice la convivencia igualitaria y pacífica entre ellos.
- Creación de documentales, videos, y otros recursos audiovisuales que fomenten la igualdad de género en sus ambientes de trabajo.
- Que la empresa introduzca en la educación continua temas que generen un espacio para el análisis de esta temática con discusión y propuestas de solución.
- Que las mujeres continúen su educación y actualización y que no desistan nunca, ni se den por satisfechas.
- Que las mismas mujeres propicien un clima de respeto desde su mismo género y en relación al hombre. En la familia y en la sociedad.

8. Si se trabaja en garantizar la igualdad de género en el ámbito laboral ¿considera que podría haber mejoras para el Estado/ empresa? Si es así ¿por qué?

Sí, porque la igualdad de género no solo debe quedar como un simple enunciado en leyes, códigos, estatutos, sino que verdaderamente se le dé el lugar que merece a la mujer y que se le reconozca su participación con responsabilidad, capacidad y

preparación igual o mejor que el hombre. Las mujeres privilegamos más los valores dentro de nuestra familia y dentro de los ambientes laborales, esto nos hace más responsables del trabajo que desempeñamos en comparación a los hombres.

9. ¿Relaciona su trayectoria profesional actual con la influencia que obtuvo de su familia? ¿Cómo lo transmite a su familia actualmente? ¿Lo relaciona con ciertos valores fundamentales?

Sí, el primer ambiente de aprendizaje de una persona es la familia de origen, después la que uno construye con su esposo e hijos, principalmente educando con el ejemplo. Los valores son muy importantes: el respeto, la tolerancia, la convivencia, la perseverancia, entre otros.

10. Desde su punto de vista qué sector diría que realmente es aquel que sufre de mayor discriminación en México (cualquiera que éste sea) y por qué.

- Los niños, ya que son víctimas del mal carácter de los padres, de sus complejos, de su impotencia para resolver situaciones difíciles.
- Las mujeres, porque tradicionalmente nos han educado a que nos sintamos menos que los hombres, y no a la igualdad de género; permitiendo con ellos abusos y sufrimiento.
- Los ancianos, por el abandono que sufren por parte de los hijos, al no haberles inculcado con el ejemplo valores como el respeto, la admiración y el reconocimiento.
- **Entrevista 8:**

María Del Pilar Thompson Caplín. Doctorado en Ciencias Económicas y Empresariales, Consultor de Empresas, Catedrática de Posgrado. Julio 2008.

NOTA: Realizada por completo por correo electrónico.

1. ¿Puede contarnos brevemente de su trayectoria profesional?

8 años en la empresa Teléfonos de México en áreas de Desarrollo Organizacional y Planeación Estratégica como coordinadora de proyectos.

ITESM Campus Estado de México y Campus Querétaro. Desempeñándome en cargos de jefaturas de departamento, enlace entre universidad-empresa. Universidad del Valle de México y Universidad Autónoma de Querétaro.

Creadora de la red de apoyo empresarial, participé en distintos comités como el Premio Estatal de Calidad, el Premio Alejandrina.

Investigadora en la UAM Azcapotzalco

Como consultora en diversas empresas, entre las más importantes Petróleos Mexicanos, a lo largo de los últimos 4 años.

2. ¿Cómo fue que llegó a donde está ahora en términos laborales? ¿Qué sentimientos le genera ser una mujer en un puesto de liderazgo de esta magnitud?

He tenido puestos directivos con hombres bajo mi mando y he encontrado barreras por el hecho de ser mujer y de ejercer liderazgo. Es más, he competido por varios puestos y proyectos con hombres, y los he ganado y sí he notado sentimiento de rabia. También al inicio del ejercicio de la profesión, me topé con altos ejecutivos interesados en mí y tuve que ser muy cuidadosa y astuta con consejos de otros compañeros hombres para que no se viera afectado nuestro trabajo, pero jamás me he prestado a ningún juego. Siempre, siempre he separado mi vida personal de la profesional y creo que es un factor clave del éxito. Siempre he trabajado a la par de un hombre, he tenido que sacrificar cosas personales, dedicar mucho tiempo, viajar, etc.

3. Considerando su género, ¿identifica algunos obstáculos que haya tenido que vencer? Si es así ¿en qué situación específica? Podría ser en anteriores empleos incluso.

El ser mujer no sé si se puede considerar como una ventaja competitiva visto hoy en un mundo globalizado. Simplemente 30 años atrás a mi generación nos tocó vivir las grandes diferencias entre hombres y mujeres. Los padres veían en los varones la necesidad de prepararse para ejercer un trabajo, o profesión porque serían el sostén del hogar y por ello se veían privilegiados; en cambio las mujeres serían las futuras amas de casa, dependientes de sus esposos y lo que se buscaba es que se entretuvieran en tanto se casaban y así fue durante muchos años, en que la aspiración máxima era estudiar para secretaria bilingüe. Afortunadamente en mi caso la diferencia cultural de mis padres influyó en dicha decisión, mi madre venía de una familia de hombres profesionistas que habían ido a la universidad, las mujeres no habían podido estudiar debido al estallido de la guerra civil, sin embargo hablaban varios idiomas y siempre tuvieron la idea que a mayor preparación mayores oportunidades. Y mi padre que había estudiado en la Universidad de Puebla, simplemente se pronunció a favor diciendo que la única herencia que el nos podría dejar sería nuestra preparación y como se puede intuir fue el objetivo de ambos.

Ingresé a la universidad a estudiar la Licenciatura en Administración de Empresas, ya éramos un número más significativo de mujeres estudiando en las universidades y curiosamente éramos más las mujeres destacadas y de buenas calificaciones al menos en mi grupo, que los hombres. En esa generación de 1976 – 1980 de la Universidad La Salle, se daba cierta rivalidad porque he de decir que tuve compañeros muy destacados que al cabo de los años son hombres triunfadores, y ambos grupos nos esforzábamos por

hacer bien las cosas, aprender y obtener buenas calificaciones. Es importante mencionar que era más alto el porcentaje de mujeres que trabajábamos, estudiábamos y nos pagábamos los estudios que el de los hombres.

A la generación que pertenezco la llamada “Baby Boom” que nos encontramos en un rango de edad entre 41 y 58 años, cuyos alcances han sido muy importantes para forjar el mundo actual; nos tocó ser muy exigentes, creativos, serios pero amantes de la diversión, con límites, capaces de levantar sólidas empresas y con un gran sentido de pertenencia a un grupo. Y en el caso específico de las mujeres “Baby Boom” hemos tenido que ponernos al “tú por tú” con los hombres, demostrar que pensamos, que tenemos inteligencia además de belleza, que podemos tomar decisiones, ser independientes, muy capaces, y con ello hemos hecho cambios muy importantes en la sociedad y en las organizaciones y creo que eso nos enorgullece a todas.

4. Dentro de la consultoría que usted proporciona ¿existen lineamientos determinados para promover la igualdad de género? ¿Tiende a haber dominancia de cierto género? o en realidad eso no representa un conflicto en este momento.

Por ejemplo, Petróleos Mexicanos es una empresa de hombres, pero para efectos de consultoría y capacitación a mí me ha ayudado el hecho de ser mujer, me abre las puertas ante empresas dominadas por hombres.

5. Desde su punto de vista ¿qué avances se han promovido en referencia a la igualdad de género en el ámbito laboral en el Estado/ empresa? ¿Han sido impulsados por alguna institución específica? Por favor especifique lo más posible.

Considero que no.

6. Desde su punto de vista ¿qué mejoras visualiza podrían realizarse para garantizar cada vez más la igualdad de condiciones en el aspecto laboral en el Estado/ empresa? ¿Hay algún tema que le preocupe particularmente? ¿En algún sector en específico?

Igualdad de oportunidades en el concurso a plazas de la administración pública, es decir, igual porcentaje de puestos por sexo. También la igualdad de salarios.

7. Si se trabaja en garantizar la igualdad de género en el ámbito laboral ¿considera que podría haber mejoras para el Estado/ empresa? Si es así ¿por qué?

Las mujeres, y te lo digo porque lo he vivido muy de cerca desde estudiantes, mujeres profesionistas, ejecutivas, directivas, tenemos una gran ventaja competitiva, somos tan inteligentes como los hombres, pero somos mejores planeadoras, muy organizadas, muy controladoras y extremadamente comprometidas y responsables y creo que eso nos está llevando a destacar.

8. ¿Relaciona su trayectoria profesional actual con la influencia que obtuvo de su familia? ¿Cómo lo transmite a su familia actualmente? ¿Lo relaciona con ciertos valores fundamentales?

Mi padre nos dijo que lo único que nos podía heredar era una muy buena preparación, siempre se esforzó por pagarnos escuelas privadas y distintas actividades, y siempre nos decía que necesitábamos estudiar y trabajar para ser independientes y nunca tener que estar sujeta a un hombre. Siempre demostró con el ejemplo que la mujer es importante, admiraba a mi madre y la respetó en todos los sentidos, lo que siempre nos infundió mucha seguridad. Yo hago lo mismo con mi hija, se está preparando con el fin de ser alguien exitoso e independiente y le he infundido el papel central e importante que desempeña la mujer en la sociedad.

Creo que los valores fundamentales son: 1) la libertad 2) la dignidad 3) la pasión por lo que eres y lo que haces 4) la responsabilidad 5) la honradez 6) el compromiso 7) y un espíritu de servicio porque con ello siempre estás dispuesto a dar.

9. Desde su punto de vista qué sector diría que realmente es aquel que sufre de mayor discriminación en México (cualquiera que éste sea) y por qué.

Los niveles medios y altos de las gerencias, los hombres permiten muy poco que las mujeres destaquen, sí las dejan participar pero hasta ciertos puestos, recordemos que es un mundo creado por hombres para hombres y que debemos seguir esforzándonos por participar e ir escalando peldaños y en la medida en que vayamos subiendo, ir ayudando a otras mujeres, hacer una red tal y como lo han hecho los hombres a lo largo de la historia.