



Universidad Autónoma de Querétaro
Facultad de Artes

Sororidad, Autocuidado y Empoderamiento: Un Análisis de la Apropiación
del Espacio Laboral por Parte de las Mujeres Estudiantes

Tesis

Que como parte de los requisitos para obtener el
Grado de:

Maestra en Estudios de Género

Presenta

Montserrat Guadalupe Vite Aguilar

Dirigido por:

Dra. Pamela Soledad Jiménez Draguicevic

Santiago de Querétaro, Qro., a septiembre 2023



Dirección General de Bibliotecas y Servicios Digitales
de Información



Sororidad, autocuidado y empoderamiento: Un
análisis de la apropiación del espacio laboral por parte
de las mujeres estudiantes

por

Monserrat Guadalupe Vite Aguilar

se distribuye bajo una [Licencia Creative Commons
Atribución-NoComercial-SinDerivadas 4.0
Internacional](#).

Clave RI: BAMAC-164322



Universidad Autónoma de Querétaro
Facultad de Artes

Maestría en Estudios de Género

Sororidad, Autocuidado y Empoderamiento: Un Análisis de la Apropiación del
Espacio Laboral por Parte de las Mujeres Estudiantes
Tesis

Que como parte de los requisitos para obtener el Grado de:
Maestra en Estudios de Género

Presenta
Monserrat Guadalupe Vite Aguilar

Dirigido por:
Dra. Pamela Soledad Jiménez Draguicevic

Dra. Pamela Soledad Jiménez Draguicevic

Presidenta

Dra. Alejandra Díaz Zepeda

Secretaria

Dr. Fabián Giménez Gatto

Vocal

Dra. Leyla Chávez Arteaga

Suplente

Mtra. Patricia Palacios Sierra

Suplente

Centro Universitario, Querétaro, Qro.
Fecha de aprobación por el Consejo Universitario septiembre 2023
México

Resumen

El presente trabajo plantea incentivar la apropiación del espacio laboral por parte de las mujeres estudiantes de universidad a partir de la difusión y práctica del autocuidado y la sororidad en el ámbito laboral. Estos conceptos son considerados como herramientas de empoderamiento para contrarrestar parte de las violencias que pueden surgir en los espacios laborales, enfocándose especialmente en el hostigamiento y acoso sexual y la violación de los derechos de las trabajadoras. Esos cuatro temas corresponden a los ejes centrales de la investigación. Asimismo, en este trabajo se considera que, el conocimiento, la problematización y la difusión de estos temas puede fomentar una mayor autonomía, seguridad y participación por parte de las mujeres en sus empleos, permitiéndoles desenvolverse en un ambiente laboral más justo. La investigación tiene una metodología de tipo aplicada donde se realizó un ciclo de cuatro conferencias y un taller de forma virtual. El enfoque es mixto y de alcance descriptivo. Estuvo dirigido a mujeres estudiantes de una universidad pública queretana, enfocadas en las áreas de estudio en ciencias sociales, artes y humanidades. Se tiene por objetivo general: contrarrestar el desconocimiento de los derechos y la violencia de hostigamiento y acoso sexual en el área laboral mediante la práctica del autocuidado y la sororidad, permitiendo la apropiación de los espacios laborales y el empoderamiento. La realización del ciclo de conferencias y el taller, impactó de manera positiva a las personas participantes, desde una perspectiva de género, amplió su conocimiento en torno a cada uno de los ejes temáticos e incentivó la reflexión crítica sobre las relaciones que se dan dentro de los espacios de trabajo. También, hizo visible la necesidad de propiciar ambientes laborales dignos para las mujeres, los cuales, usualmente se ven entrelazados por diversas desigualdades originadas por una segregación sexual del trabajo que obstaculiza su empoderamiento y apropiación de su espacio de laboral.

Palabras clave: apropiación del espacio laboral, empoderamiento, sororidad, autocuidado y trabajo.

Abstract

This work proposes to encourage the appropriation of the workplace by women college students through the dissemination and practice of self-care and sorority in the working environment. These concepts are considered a tool of empowerment to counteract some of the violence that may arise in workplaces, focusing especially on harassment and sexual harassment and the violation of women workers' rights. These four subjects are the main line of research. Also, in this work, we considered that knowledge, problems, and dissemination of these subjects could encourage greater autonomy, security, and participation of women in their jobs, allowing them to develop in a fairer working environment. The research has an applied methodology where we made a series of four conferences and one workshop virtually. The approach is mixed and of descriptive scope. It was addressed to women students from a public university of Queretaro who focused on social sciences, art, and humanity studies area. The general objective is to counteract the ignorance of the rights and violence of harassment and sexual harassment in the workplace through self-care practice and sorority, allowing the appropriation of workplaces and empowerment. Carrying out the series of conferences and the workshop impacted people who participated positively and from a gender perspective, expanded their knowledge on each of the thematic areas, and encouraged a critical reflection on the relationships that occur within the workplace. Also, it visualized the need to promote dignified working environments to women, which usually are intertwined by various inequalities caused by sexual segregation of work that obstruct their empowerment and appropriation of their workspace.

Keywords: appropriation of workplace, empowerment, sorority, self-care, and work.



JEFATURA DE
POSGRADO

Dedicatoria

Dedico el esfuerzo de toda esta investigación a las personas trabajadoras que han experimentado diversos tipos de violencias dentro del ámbito laboral. A las que la injusticia les ha tocado y les ha hecho llorar, esperando que se encuentren bien y que la vida les brinde momentos de felicidad para que las únicas lágrimas que tengan que derramar sean de alegría. A mis compañeras y amigas emprendedoras, comerciantes, costureras, secretarias, recepcionistas, panaderas y maestras que he tenido el gusto de aprender de ellas al encontrarnos y compartir el mismo espacio de trabajo.

También se lo dedico a mi mamá y mi papá que día a día se esfuerzan para salir adelante a pesar de los obstáculos y devenires de la vida.

Y finalmente, dedico en especialmente este trabajo a mi compañero de vida Ernesto Morales Pérez, quien es la persona que más sabe lo desafiante e importante que fue para mí cursar la Maestría, y con su enorme paciencia, cariño, apoyo y comprensión, me levantó en los momentos difíciles e hizo los alegres aún más especiales. Así mismo, nunca dejó de creer en mí incluso cuando yo no lo hacía y que, junto con la Osa, no dejaron que me derrumbara.

Agradecimientos

Brindo un enorme agradecimiento a las personas e instituciones que hicieron posible este trabajo y que me acompañaron en cada etapa del desarrollo. En primer lugar, deseo agradecer al Consejo Nacional de Humanidades, Ciencias y Tecnologías (CONAHCYT), por su invaluable apoyo y patrocinio, sin los cuales este proyecto no habría sido viable. Asimismo, quiero expresar mi gratitud a la Maestría en Estudios de Género por brindarme la oportunidad de formar parte de su programa académico. No puedo dejar de mencionar a la Universidad Autónoma de Querétaro, que ha sido mi segundo hogar desde que ingresé a la preparatoria, en este sentido, la educación pública ha sido fundamental para mi formación profesional y sin ella, este trabajo habría sido imposible. Además, me gustaría agradecer al Centro Cultural UNAM Querétaro por abrirle las puertas a mi proyecto y por su apoyo constante durante su desarrollo.

También quiero expresar mi más sincero agradecimiento a mi comité tutorial, integrado por la Dra. Alejandra Díaz Zepeda, le Dr. Fabián Giménez Gatto, la Dra. Leyla Chávez Arteaga y la Mtra. Patricia Palacios Sierra. Su enorme generosidad al dedicar tiempo a leer y brindarme valiosas correcciones de mi trabajo ha sido fundamental para lograr la calidad final del mismo. Quiero hacer especial mención a la Dra. Pamela Soledad Jiménez Draguicevic, quien fue mi directora de tesis y me brindó una orientación puntual y un acompañamiento incondicional a lo largo de esta aventura que fue para mí escribir esta tesis.

No puedo olvidar mencionar a mis estimadas/es/os profesoras/es/os, quienes han demostrado un compromiso, dedicación y pasión excepcionales hacia el análisis crítico desde la perspectiva de género, reflejándolo en cada una de sus clases. Su sabiduría, ternura y paciencia me han inspirado y motivado a repensar nuestras formas de relacionarnos como sociedad desde otros lugares. Por último, quiero agradecer a mis compañeras/es/os, quienes me han permitido aprender y crecer a través de sus diversos puntos de vista brindándome nuevas perspectivas.

Índice

Resumen	3
Abstract	4
Dedicatoria	5
Agradecimientos	6
Índice	7
Índice de Tablas	11
Índice de Figuras	13
Introducción	16
Capítulo 1. Antecedentes y Marco Teórico	24
1.1. División Laboral por Sexo-Género	24
1.2. Apropiación del espacio laboral	28
1.3. Derechos Laborales	29
1.4. Empoderamiento	34
1.5. Autocuidado	36
1.6. Acoso y Hostigamiento Sexual Laboral	40
1.7. Sororidad	43
Capítulo 2. Diagnóstico	51
2.1. Objetivos	51
2.2. Método	51
2.3. Tipos de Investigación y Alcance	51
2.4. Población	52
2.5. Muestra	52
2.6. Técnicas e Instrumentos	53
2.7. Recolección y Análisis de Datos	53
2.8. Ética del Proyecto	54

2.9. Resultados del Diagnóstico	54
2.9.1 Contexto	54
2.9.2 Análisis	58
2.9.3 Apartado de Trabajo y Derechos Laborales	58
2.9.4 Apartado sobre Hostigamiento y Acoso Sexual	64
2.9.5 Apartado sobre Autocuidado	75
2.9.6 Apartado sobre Sororidad	84
2.9.7 Árbol de Problemas	89
Capítulo 3. Intervención	92
3.1. Problemática para la incidencia	92
3.2. Justificación del proyecto	93
3.3. Objetivos de la intervención	95
3.3.1 Árbol de objetivos	97
3.4. Plan General de la Implementación	98
3.5. Lógica y Diagrama del Proyecto	98
3.6. Personas Beneficiarias del Proyecto	99
3.7. Cobertura Geográfica	100
3.8. Equipo de Trabajo	100
3.9. Método	101
3.10. Descripción de las Etapas Directas	102
3.10.1 Etapa 1. Derechos Laborales	102
3.10.1.1 Conferencia 1. Derechos Laborales	103
3.10.1.2 Taller. Conociéndonos y Derechos Laborales	104
3.10.2 Etapa 2. Hostigamiento y Acoso Sexual Laboral	107
3.10.2.1 Conferencia 2. Hostigamiento y Acoso Sexual Laboral	107
3.10.2.2 Taller. Hostigamiento y Acoso Sexual Laboral	108
3.10.3 Etapa 3. Sororidad	109
3.10.3.1 Conferencia 3. Sororidad Laboral	109

3.10.3.2 Taller. Sororidad	110
3.10.4 Etapa 4. Autocuidado	111
3.10.4.1 Conferencia 4. Prácticas de Autocuidado Laborales	111
3.10.4.2 Taller. Autocuidado Laboral	112
3.11. Descripción de las Etapas Internas	113
3.11.1 Planeación y Gestión	113
3.11.2 Evaluación, Retroalimentación y Reajuste	113
3.11.3 Sistematización y Presentación de Resultados	114
3.12. Cronograma de Actividades	115
3.13. Presupuesto	116
3.14. Resultados y Discusión de la Intervención. Ciclo de Conferencias	117
3.14.1 Conferencia 1. Los Derechos de las Trabajadoras	118
3.14.1.1 Cumplimiento de Metas y Objetivos	119
3.14.1.2 Análisis de las Preguntas de Evaluación	119
3.14.2 Conferencia 2. Identificando el Acoso y Hostigamiento Sexual en el Trabajo	124
3.14.2.1 Cumplimiento de Metas y Objetivos	125
3.14.2.2 Análisis de las Preguntas de Evaluación	125
3.14.3 Conferencia 3. Construyendo Sororidad en el Trabajo	132
3.14.3.1 Cumplimiento de Metas y Objetivos	133
3.14.3.2 Análisis de las Preguntas de Evaluación	133
3.14.4 Conferencia 4. Prácticas de Autocuidado en Nuestros Espacios de Trabajo	138
3.14.4.1 Cumplimiento de Metas y Objetivos	139
3.14.4.2 Análisis de las Preguntas de Evaluación	140
3.15 Resultados de la Intervención. Taller	144
3.15.1 Taller Sesión 1. Conociéndonos	145
3.15.1.1 Cumplimiento de Metas y Objetivos	146
3.15.2 Taller Sesión 2. Acercamiento a los Derechos Laborales	152

3.15.2.1 Cumplimiento de Metas y Objetivos	153
3.15.3 Taller Sesión 3. Identificando el Hostigamiento y Acoso Sexual Laboral	161
3.15.3.1 Cumplimiento de Metas y Objetivos	162
3.15.4 Taller Sesión 4. Sororidad, Autocuidado y Cierre del Taller	166
3.15.4.1 Cumplimiento de Metas y Objetivos	166
3.15.4.2 Introducción a la Sororidad	168
3.15.4.3 Repensando Nuestro Autocuidado	170
3.15.4.4 Cierre del Taller	173
Conclusiones	176
Referencias	185
Anexos	193
Anexo 1. Cuestionario	193
Anexo 2. Cartas Descriptivas del Ciclo de Conferencias	206
Anexo 3. Cartas Descriptivas Taller “Tú y Tu Trabajo Importan”	210
Anexo 4. Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas (FODA)	217
Anexo 5. Publicidad del Ciclo de Conferencias	218
Anexo 6. Publicidad del Taller	219
Anexo 7. Productos del Taller Sesión 1. Conociéndonos	220
Anexo 8. Productos del Taller Sesión 2. Acercamiento a los Derechos Laborales	223
Anexo 9. Productos del Taller Sesión 3. Hostigamiento y Acoso Sexual Laboral	224
Anexo 10. Productos del Taller Sesión 4. Autocuidado y Sororidad laboral	225

Índice de Tablas

Tabla 1. Resultados de la Pregunta Sobre el Nivel de Conocimiento de sus Derechos y las Pruebas de Independencia por Edad	62
Tabla 2. Resultados de la Pregunta Sobre la Identificación del Hostigamiento y Acoso Sexual y las Pruebas de Independencia por Edad	65
Tabla 3. Cronograma de Actividades para Realizar la Intervención	115
Tabla 4. Presupuesto Estimado de la Intervención	116
Tabla 5. Objetivos y Metas de la Conferencia 1. “Los Derechos de las Trabajadoras”	119
Tabla 6. Resultados de la Intervención. Conferencia 1. ¿Qué Nueva Información Te Aportó la Conferencia o Qué no Habías Considerado?	120
Tabla 7. Resultados de la Intervención. Conferencia 1. ¿Qué Te Resultó Más Importante de la Conferencia?	122
Tabla 8. Objetivos y Metas de la Conferencia 2. “Identificando el Acoso y Hostigamiento Sexual en el Trabajo”	125
Tabla 9. Resultados de la Intervención. Conferencia 2. ¿Qué Nueva Información Te Aportó la Conferencia o Qué no Habías Considerado?	126
Tabla 10. Resultados de la Intervención. Conferencia 2. ¿Qué Te Resultó Más Importante de la Conferencia?	129
Tabla 11. Objetivos y Metas de la Conferencia 3. “Construyendo Sororidad en el Trabajo”	133
Tabla 12. Resultados de la Intervención. Conferencia 3. ¿Qué Nueva Información Te Aportó la Conferencia o Qué no Habías Considerado?	134
Tabla 13. Resultados de la Intervención. Conferencia 3. ¿De Qué Manera Podrías Contribuir, para Construir Relaciones Sororas en Tu Ambiente Laboral?	135
Tabla 14. Resultados de la Intervención. Conferencia 3. ¿Qué Te Gustaría Alcanzar Laboralmente con esas Relaciones de Sororidad?	137
Tabla 15. Objetivos y Metas de la Conferencia 4. “Prácticas de Autocuidado Dentro de Nuestros Espacios de Trabajo”	139
Tabla 16. Resultados de la Intervención. Conferencia 4. ¿Qué Nueva Información Te Aportó la Conferencia o Qué no Habías Considerado?	141

Tabla 17. Resultados de la Intervención. Conferencia 4. ¿Qué Dificulta Tu Autocuidado?	142
Tabla 18. Resultados de la Intervención. Conferencia 4. ¿Qué Te Propones Hacer Para Cuidar de Ti en el Trabajo?	143
Tabla 19. Objetivos y Metas del Taller Sesión 1. “Conociéndonos”	146
Tabla 20. Resultados de la Intervención. Taller Sesión 1. ¿Qué Opino Sobre el Tema Visto en Clase?	151
Tabla 21. Objetivos y Metas del Taller Sesión 2. “Acercamiento a los Derechos Laborales”	153
Tabla 22. Resultados de la Intervención. Taller Sesión 2. “Preguntas de Evaluación”	161
Tabla 23. Objetivos y Metas del Taller Sesión 3. “Identificación y Prevención del Hostigamiento y Acoso Sexual Laboral”	163
Tabla 24. Resultados de la Intervención. Taller Sesión 3. “Preguntas de Evaluación”	165
Tabla 25. Objetivos y Metas del Taller Sesión 4. “Autocuidado, Sororidad Laboral y Cierre de Taller”	167
Tabla 26. Resultados de la Intervención. Taller Sesión 4. “Sororidad” Preguntas de Evaluación	170
Tabla 27. Resultados de la Intervención. Taller Sesión 4. “Autocuidado” Preguntas de Evaluación	171
Tabla 28. Conferencia 1: Los derechos de las trabajadoras	206
Tabla 29. Conferencia 2: Identificando el hostigamiento y acoso sexual en el trabajo	207
Tabla 30. Conferencia 3: Construyendo sororidad en el trabajo	208
Tabla 31. Conferencia 4: Prácticas de autocuidado dentro de nuestros espacios de trabajo	209
Tabla 32. Sesión 1: Introducción al Taller	210
Tabla 33. Sesión 2: Acercamiento a los Derechos Laborales	212
Tabla 34. Sesión 3: Hostigamiento y Acoso sexual Laboral	213
Tabla 35. Sesión 4: Sororidad, Autocuidado y Cierre del Taller	215
Tabla 36. Análisis de Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas (FODA)	217

Índice de Figuras

Figura 1. Edad en la que Tuvieron su Primer Trabajo Remunerado	59
Figura 2. Características del Primer Empleo	60
Figura 3. Nivel de Conocimiento de sus Derechos	63
Figura 4. Resultados de la Frecuencia en la que las Participantes han Experimentado Acoso a través de las Conductas Detectadas por el INMUJERES	66
Figura 5. Lugares Donde Experimentan Hostigamiento y/o Acoso Sexual	68
Figura 6. Respuesta al Recibir Alguna Forma de Hostigamiento y/o Acoso Sexual	69
Figura 7. Respuesta al Recibir Alguna Forma de Hostigamiento y/o Acoso Sexual por Grupos de Edad	70
Figura 8. Conocimiento de las Instancias de Ayuda en Defensa de Derechos Laborales o contra el Hostigamiento y/o Acoso Sexual por Grupos de Edad	73
Figura 9. Forma de Cómo Aprendieron Sobre las Instancias de Ayuda para la Defensa de Derechos o en contra del Hostigamiento y/o Acoso Sexual	74
Figura 10. Días por Semana que Descuidan su Alimentación por Priorizar su Trabajo y/o Estudio	76
Figura 11. Días por Semana que No Duermen Adecuadamente por Priorizar su Trabajo y/o Estudio	77
Figura 12. Horas Dedicadas a las Labores del Hogar por Semana	78
Figura 13. Comparación de las Horas Dedicadas a las Labores del Hogar por Semana entre Mujeres Madres y Mujeres sin Hijos	79
Figura 14. Frecuencia del Estado Anímico de las Participantes	81
Figura 15. Malestares Identificados por las Participantes en el Último Mes	82
Figura 16. Percepción de las Participantes al Trabajar con una Mujer	85
Figura 17. Percepción de las Participantes al Trabajar con un Hombre	85
Figura 18. Preferencia para Trabajar de las Participantes	86
Figura 19. Percepción de la Rivalidad de las Participantes por Género	87
Figura 20. Nivel de Conocimiento de las Participantes Sobre el Concepto de Sororidad	88

Figura 21. Árbol de Problemas	91
Figura 22. Árbol de Objetivos	97
Figura 23. Diagrama de la Intervención	99
Figura 24. Resultados de la Intervención. Conferencia 1. ¿Qué Realizarías en Caso de que No se Estén Respetando tus Derechos?	123
Figura 25. Resultados de la Intervención. Conferencia 2. ¿Cómo Actuarías Ante un Caso de Hostigamiento o Acoso Sexual?	131
Figura 26. Actividad del Taller Sesión 1 “Lectura de Manos”	148
Figura 27. Pregunta del Cuestionario Diagnóstico Sobre el Nivel de Conocimiento de las Participantes hacia los Derechos de la Ley Federal del Trabajo	196
Figura 28. Pregunta del Cuestionario Diagnóstico Sobre el Nivel de Conocimiento de las Participantes hacia el Hostigamiento y Acoso Sexual	197
Figura 29. Pregunta del Cuestionario Diagnóstico Sobre la Frecuencia con la que las Participantes Experimentaron Hostigamiento y/o Acoso Sexual Mediante Ciertas Acciones	198
Figura 30. Pregunta del Cuestionario Diagnóstico Sobre la Identificación de Sentimientos de Depresión, Estrés y Ansiedad	201
Figura 31. Pregunta del Cuestionario Diagnóstico Sobre la Frecuencia en la que las Participantes han Experimentado Ciertas Emociones	201
Figura 32. Pregunta del Cuestionario Diagnóstico Sobre las Actividades que las Participantes Practican	203
Figura 33. Pregunta del Cuestionario Diagnóstico Sobre el Nivel de Relevancia de Generar Relaciones Positivas entre Compañeras	204
Figura 34. Pregunta del Cuestionario Diagnóstico Sobre los Días en los cuales Impartir el Taller	205
Figura 35. Cartel. Ciclo de Conferencias: Mujeres Empoderándose del Espacio Laboral	218
Figura 36. Cartel. Taller: Apropiación del Espacio Laboral. Tú y Tu Trabajo Importan	219
Figura 37. Actividad. “Lectura de Manos”	220
Figura 38. Actividad. “Siluetas” Hombre	221
Figura 39. Actividad. “Siluetas” Mujer	222

Figura 40. Actividad. Carteles de los Derechos Laborales	223
Figura 41. Actividad. Formas y Lugares Donde han Experimentado Hostigamiento y/o Acoso Sexual	224
Figura 42. Actividad. # Amigo Date Cuenta ...	225
Figura 43. Respuestas del Cierre del Taller	225

Introducción

La presente investigación se propone incentivar una apropiación del espacio laboral por parte de las mujeres a partir de la difusión del autocuidado y la sororidad en el ámbito laboral, considerando a estos conceptos como herramientas de empoderamiento para contrarrestar parte de las violencias que pueden surgir en las áreas laborales, en este caso, el hostigamiento y acoso sexual y la violación de los derechos de las trabajadoras. Por ello, esta investigación gira en torno a cuatro ejes temáticos que son desarrollados en el capítulo uno. El primero es entorno a derechos laborales y el segundo al hostigamiento y acoso sexual, estos dos ejes corresponden a una problemática vivida en nuestra actual sociedad mexicana. Mientras que los dos siguientes ejes que son, el tema del autocuidado y la sororidad, contribuyen a manera de propuesta para contrarrestar los dos primeros ejes.

Una cuestión que es de suma importancia a tratar es que, en México el hablar del trabajo es un tema muy complejo y complicado en donde convergen diversas violencias, desventajas y desigualdades que recaen en mayor o menor medida sobre todos los cuerpos. Es necesario el reconocer que la igualdad o equidad entre mujeres y hombres no es suficiente puesto que en el ámbito laboral se violentan a todo tipo de corporalidades que no se reducen solo a lo masculino y lo femenino, y que es necesario evidenciarlo. Estas corporalidades que se desbordan de los límites sociales sexo-género, también se encuentran en situación de vulnerabilidad en el ámbito laboral, como lo son algunas personas de las comunidades LGBTIQ+, personas trans*, intersex y diversas disidencias, a las cuales, incluso se les ha negado la posibilidad de participar dentro de ese espacio, dejándoles escasas o nulas oportunidades para acceder a un trabajo digno, ocupándose solo de los empleos más precarizados y/o de mayor riesgo. Sin embargo, por cuestiones de tiempo, en este trabajo no se abordarán esos temas y se centrará en las mujeres cisgénero, quienes también tienen una larga historia de opresión, dejando para futuras investigación otros sectores diversos de la población para quienes, de igual modo, es urgente la apropiación del

espacio laboral.

Para este trabajo, se considera que el conocimiento, la problematización y la difusión de estos temas podrá fomentar una mayor autonomía, seguridad y participación por parte de las mujeres en sus empleos, permitiéndoles desenvolverse en un ambiente laboral más justo. Haciendo énfasis en la importancia del autocuidado, las mujeres podrían evitar caer en las prácticas de la explotación y autoexplotación laboral, conociendo y defendiendo sus derechos, evitando la sobre exigencia y el estrés laboral, en donde se gesta un desgaste tanto físico como emocional. De igual forma, al fomentar la práctica de la sororidad en las relaciones de trabajo, se contribuye a generar relaciones más autocríticas y empáticas entre las mujeres. En conjunto, la sororidad y el autocuidado pueden quebrantar las violencias enraizadas dentro de una cultura patriarcal¹, permitiendo contrarrestar la precarización laboral que se agrava con el desconocimiento de sus derechos, así como también, el hostigamiento y acoso sexual que obstaculiza la igualdad laboral entre hombres y mujeres.

Para llevar a cabo esta apropiación del espacio laboral, en esta investigación se trabajó con mujeres estudiantes de una universidad pública queretana de licenciatura y posgrado, afines a las áreas de ciencias sociales, artes y humanidades. El primer acercamiento a las estudiantes se llevó a cabo por medio de un cuestionario, el cual, sirvió a modo de diagnóstico para identificar los conocimientos que las estudiantes tenían en torno a los cuatro ejes temáticos de esta investigación, mencionados anteriormente. A partir del análisis de los resultados de la encuesta, el segundo acercamiento se llevó a cabo mediante la realización de un taller que ahondó en los ejes propuestos.

¹ Para abordar el tema del patriarcado me baso en el análisis realizado por Gerda Lerner quien, en primera instancia, lo describe como un proceso histórico cambiante el cual, tardó en completarse aproximadamente 2,500 años. El sistema patriarcal lo define a grandes rasgos, como “la manifestación y la institucionalización del dominio masculino sobre las mujeres y los niños de la familia y la ampliación de ese dominio masculino sobre las mujeres a la sociedad en general” (Lerner, 1985, p. 341-342). Este sistema se sustenta en la cooperación de mujeres y hombres, la cual, se fundamenta en una estructura jerárquica de exclusión que organiza el tiempo, la sexualidad y los ideales de las personas según los estereotipos de género. Aunque Lerner hace una distinción entre el concepto de patriarcado y la dominación paternalista, esta última entendida como la relación entre un grupo dominante, el cual, se ve como superior y, un grupo subordinado que se considera inferior, en donde ambos están sujetos a obligaciones y deberes recíprocos (1985), en esta investigación no se abordará dicha distinción.

Dado que la finalidad de la investigación es difundir y generar herramientas que les permita a las mujeres una apropiación de su espacio laboral, a la par del primer acercamiento con las estudiantes, se buscó realizar cuatro conferencias magistrales, una por cada eje temático, en donde las personas ponentes tuvieran experiencia o trabajaran con alguno de ellos, es decir, derechos laborales, acoso y hostigamiento sexual, autocuidado y sororidad laboral. Estas conferencias fueron realizadas a través del Centro Cultural UNAM Querétaro (CCU) y sirvieron como apoyo para el taller (este proceso se especifica mejor en el apartado del método).

La problemática de generar una apropiación del espacio laboral por parte de las mujeres, parte del conflicto existente entre lo público y lo privado², el cual, retomando en el trabajo de Carole Pateman, corresponde a una dicotomía social de la estructura del liberalismo patriarcal, que sostiene relaciones jerárquicas de subordinación basadas en principios antagónicos y en características supuestamente naturales de hombres y mujeres (1996). Asimismo, la definición de lo público, parafraseando a Kate Cregan: es todo lo que hace referencia a la esfera política y social, un lugar abierto donde se puede participar; mientras que lo privado es entendido como el espacio doméstico, un lugar cerrado y restringido a la mirada general (2012). Desde una perspectiva de género³, estos ámbitos, el

² Al tratarse de una dicotomía, se establece una relación de exclusión y jerarquía, en la que se valora lo público por encima de lo privado, es decir, la esfera política y social en contraposición a lo doméstico. Sin embargo, adoptar esta dicotomía genera una visión sesgada, ya que invisibiliza las correlaciones existentes. En esta investigación, no se busca fomentar una tradición que menosprecie y dicte que las mujeres deben separarse de lo privado para ser mejores. Más bien, se pretende comprender la necesidad de reflexionar sobre los dualismos y dicotomías (incluyendo la de hombre y mujer) que siguen presentes y determinan el ámbito laboral, los cuales refuerzan la exclusión y a la vez representan una fantasía de separación que ha servido para discriminar a otros sectores. La realidad es mucho más compleja y cambiante como para limitarse a binarios que excluyen una gran diversidad de posibilidades. De acuerdo con Diana Maffia, “la exclusión de las miradas subalternizadas en la cultura no sólo es un problema político, es un empobrecimiento del resultado mismo de la empresa humana del conocimiento” (sf. p. 9).

³ En esta investigación, se retoma a la perspectiva de género como una herramienta que permite la reflexión en torno a la supuesta naturalidad de las relaciones sociales entre las personas que surgen a partir de la diferencia sexual. Analiza de manera crítica los orígenes culturales que condicionan las conductas de las personas y las repercusiones sociales de ese condicionamiento, para así, poder generar mecanismos que disminuyan la violencia, discriminación y la desigualdad entre géneros. En este caso retomando a Marta Lamas, la perspectiva de género ayuda a reconocer cómo las costumbres culturales limitan la participación femenina en la vida

público y el privado, están regidos por mandatos de género, ya que, al hombre se le asocia con el ámbito público en donde puede participar y ser activo políticamente, mientras que a la mujer se le restringe al ámbito privado, al espacio doméstico, al hogar, donde no hay una participación activa en la política social. Por ello, uno de los grandes objetivos de la lucha feminista es la apropiación de los espacios públicos por parte de las mujeres, que les permita tener las posibilidades de participar activamente en la sociedad o en la política. La apropiación del espacio público en las mujeres representa el derecho que tienen las mismas para ser tomadas en cuenta como personas, con la oportunidad de tener una vida digna libre de violencia y sin temor.

Una de las formas para incitarse en el espacio público y alcanzar cierta independencia es a través del trabajo, como lo mencionaba Simone de Beauvoir:

Gracias al trabajo la mujer ha franqueado en gran parte la distancia que la separaba del varón; únicamente el trabajo es el que puede garantizarle una libertad concreta. [...] El sistema fundado sobre su dependencia se derrumba; entre ella y el Universo ya no hay necesidad de un mediador masculino. (2017, p. 675)

La participación laboral femenina, puede verse a través de la historia durante la primera y segunda guerra mundial, en donde las mujeres accedieron a los puestos de trabajo de los hombres que estaban en el campo de batalla, estos eventos aunados a otros, como la lucha por la igualdad de derechos, mayores oportunidades, acceso a la educación, el surgimiento de los métodos anticonceptivos y demás procesos y luchas históricas, generaron mujeres con mayor independencia en su economía y autonomía, propiciando la participación femenina a nivel social y en los espacios públicos.

Actualmente, la participación de las mujeres en el mercado laboral ha incrementado a través de los años, sin embargo, su participación continúa en niveles bajos en comparación con la de los hombres. De acuerdo con los datos del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI, 2019), la tasa de participación económica a nivel nacional

pública, por ello, esta perspectiva implica revisar todo, desde la forma en la que organizamos los tiempos y los espacios, hasta las creencias más enraizadas (1996, p. 7).

presenta una gran diferencia, ya que el 77.1% de los hombres se presentan activos laboralmente, mientras que las mujeres activas se encuentran en un 44.9%, siendo Querétaro una de las entidades federativas con menor participación económica por parte de las mujeres: la participación económica de ellas es del 39.1% mientras que los hombres tienen una participación del 69.6%.

Como se ha expresado, las mujeres han ganado territorio en la apropiación del espacio público mediante la integración de las mismas al ámbito laboral, lo que les otorgó una mayor independencia, sin embargo, como retoma Simone de Beauvoir, “no hay que creer que la simple yuxtaposición del derecho a votar y de un oficio constituya una perfecta liberación: el trabajo hoy no es la libertad” (2017, p. 675). Si bien, como lo fue desde su época y contexto social, el hecho de tener un trabajo no era suficiente para garantizar la autonomía y reconocimiento de las mujeres, actualmente sigue sin serlo.

Aunque todavía socialmente se ve al trabajo como una actividad que dignifica, es importante reconocer que dentro de nuestro sistema actual capitalista muchos trabajos se han vuelto bastante atroces, en donde existen diferentes formas de violencia y explotación, las cuales, afectan directamente la vida de las personas, y aunado a que el sistema laboral se divide de acuerdo a un sistema sexo-género binario, las mujeres quedan en mayor vulnerabilidad, como menciona Marta Lamas, “La división sexual del trabajo es una de las estructuras sociales que legitiman el orden social masculino” (2016, p. 162), es decir, que por medio de la división sexual del trabajo, las mujeres se encuentran en desventaja ante los hombres, ya que existen estereotipos y mandatos de género que determinan las características de los empleos, formando así por un lado: empleos feminizados que usualmente están infravalorados y por ende, menor remunerados. En estos empleos, se refuerza el papel de las mujeres como cuidadoras, por ejemplo: trabajos de cuidados, enfermería, docencia, etc. Por otro lado, se generan empleos masculinizados que usualmente tienen mayor reconocimiento social y mejor remuneración, los cuales apelan a la fuerza y/o capacidad intelectual masculina, por ejemplo: los empleos que están dentro de la política, la ciencia, la ingeniería o la agricultura/ganadería.

Ambos empleos segregados desde la masculinidad y feminidad sufren de diversos problemas y vulnera a las personas de diferentes formas, por ejemplo, algunos trabajos masculinos implican mayores riesgos y desgaste físico, mientras que, en el caso de las mujeres, la desvalorización de su trabajo y la visión social que se tiene de ellas, las mantiene en un mayor índice de precariedad y pobreza, obstaculizando su autonomía y desarrollo personal, ya que no solo carga con la responsabilidad de cumplir con su trabajo remunerado, sino que también, debe cumplir una doble jornada, que es la del mantenimiento del hogar, la crianza y/o el trabajo de cuidados no remunerado. Por ello, las posibilidades de las mujeres para acceder al mercado laboral, tener un empleo de alto rango y contar con un salario igual al salario masculino, están previamente obstaculizadas. Cabe mencionar que, de igual forma en ambos tipos de trabajos, estas problemáticas y vulneraciones disminuyen o incrementan de acuerdo con las diferencias de clase, raza, cultura, edad y más, ya que es un problema interseccional.

La vulneración que se genera dentro del espacio laboral y que impide a las mujeres una apropiación de su espacio de trabajo, se agranda tras el desconocimiento que llegan a tener las personas en torno a sus derechos. De acuerdo con el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL) uno de los problemas que se enfrenta y es necesario resolver, es el desconocimiento que tiene la población mexicana de los derechos sociales en general, siendo el “derecho al trabajo digno” el menos conocido, identificado solo por un 5.4% de la población (2018). El desconocimiento de los derechos en general, pero sobre todo el desconocimiento de los derechos laborales hace más fácil la vulneración de las personas, puesto que las deja propensas a recibir abusos, o caer en trabajos precarios o desvalorizados. Otro problema que agrava y perpetua la precarización laboral de las mujeres aumentando su vulnerabilidad, es el problema global del hostigamiento y acoso sexual, el cual, ha sido normalizado cultural y socialmente. Éste se manifiesta en la cotidianidad y en diversos espacios, del cual no se escapa el área de trabajo. De acuerdo con la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) el 47.9% de las agresiones ocurridas en el trabajo en contra de las mujeres es de tipo sexual, y

a lo largo de sus vidas los/as principales agresores/as son sus compañeros/as de trabajo con un 31.8%, seguido de su jefe/a con 23.8% y con un 10.5% su supervisor/a (INEGI, 2016). Esto provoca, que las mujeres no puedan desenvolverse libremente en su ambiente laboral reduciendo su participación, afectando su salud física, emocional, y económica.

Esta unión entre precariedad y explotación laboral, división sexual del trabajo, el desconocimiento de derechos, y la violencia generada a través del hostigamiento y acoso sexual, generan un entorno muy hostil para las mujeres que están dentro del campo laboral, lo cual, evita un desarrollo emancipatorio a través del trabajo y, es también un obstáculo para la apropiación de su espacio laboral. Con base en lo que se ha descrito, en esta investigación se entiende por apropiación del espacio laboral, una forma en la que las mujeres hagan suyos los espacios laborales, generando dentro de estos, lugares habitables resignificando intersubjetiva y simbólicamente la forma de relacionarse, rompiendo la privatización hegemónica y patriarcal que las ha mantenido fuera de ese ámbito, y que aún, obstaculiza su participación y limita sus posibilidades mediante la desvalorización de su trabajo, la brecha salarial, las barreos de cristal y las violencias que se dan por hostigamiento y acoso sexual.

Como propuesta para una nueva resignificación, en esta investigación se propone como resistencia a la privatización hegemónica y patriarcal del trabajo, la valorización del autocuidado y la sororidad dentro del espacio laboral. A través del autocuidado y la sororidad se pueden generar estrategias individuales, pero sobre todo colectivas que permitan conocer y hacer valer los derechos de las trabajadoras, y enfrentarse al hostigamiento y acoso sexual, permitiendo desarrollar un ambiente menos hostil y una apropiación del espacio laboral.

El interés de incentivar la apropiación del espacio laboral por parte de las mujeres (que, en este caso, está enfocado a las mujeres universitarias afines a las áreas de estudio en ciencias sociales, artes y humanidades del estado de Querétaro), surge de la necesidad de erradicar o bien, disminuir los abusos laborales a los que se pueden enfrentar las trabajadoras, y poder brindarles las herramientas necesarias que permitan su empoderamiento. Abordar desde una perspectiva de género los cuatro ejes temáticos (derechos, acoso y hostigamiento

sexual, autocuidado y sororidad en materia laboral) nos lleva hacia una lucha para que las estudiantes se apropien de sus futuros trabajos, y no por el contrario, que sean sus trabajos los que se apropien de ellas, permitiéndoles desdibujar la brecha de desigualdad laboral entre individuos, provocando una mejor relación y calidad de vida para las personas, basándose en el conocimiento y defensa de sus derechos.

Si bien, las mujeres han avanzado en la apropiación de los espacios públicos, incluyendo los laborales, se vuelve igualmente evidente que aún falta mucho camino por recorrer. Debido a esto, surge la pregunta que guiará la investigación, ¿de qué forma la sororidad y el autocuidado, pueden contrarrestar el desconocimiento de los derechos laborales y el hostigamiento y acoso sexual para generar apropiación del espacio laboral en las mujeres?

Capítulo 1. Antecedentes y Marco Teórico

1.1. División Laboral por Sexo-Género

Para analizar la división laboral en torno al sexo-género es preciso primero hablar sobre qué es el género y su relación con el sexo. De acuerdo con Marcela Lagarde, el género es asignado desde el momento de nacer mediante nuestro sexo, es decir que, con base en nuestros genitales biológicos, se nos otorga un sexo en función de un binarismo jerárquico de dominación de hombre y mujer. Una vez que se nos da un sexo, junto con él se nos determina un género. Este género representa simbólicamente todas las características sociales de la categoría asignada, es decir, las características en tanto forma de ser, los sentimientos que se deben de tener, los ideales a seguir, las costumbres y las acciones que debe tener una persona de acuerdo a la categoría que le fue establecida, ya sea de mujer u hombre (Lagarde, 1997b).

El término de género también se ha utilizado erróneamente como algo exclusivo de las mujeres, o bien, incluso como un sinónimo de la palabra mujer. De esta forma, al concepto de género se le quita su carácter teórico y filosófico reduciéndolo a una palabra en donde se ve a la mujer desde parámetros patriarcales. Sin embargo, al hablar de género, y más específicamente de la teoría de género, se engloban no solo las características personales o subjetivas que son asignadas a las personas al momento de nacer debido a su sexo, sino que también, abarca el estudio crítico y análisis de las instituciones tanto políticas como económicas, culturales y sociales que, a lo largo de la historia, hacen posible esta dualidad jerárquica. Esta compleja red de instituciones, legitima y crea características sexo-genéricas que se convierten en mandatos de género que rigen de forma autoritaria y obligatoria la vida de las personas dentro de dos marcos, el femenino y el masculino.

Nuestro conocimiento social y cultural occidental se rige por dualidades tales como: bueno-malo, mente-cuerpo, activo-pasivo, cultura-naturaleza, sujeto-objeto, hombre-mujer, y demás, las cuales, poseen jerarquías en donde una parte se doblega ante la otra. En este caso, la mujer o lo femenino se representa como la parte doblegada de esas dualidades. Como

se mencionó anteriormente, el hombre se representa como el sujeto dominante a cargo del espacio público, y a la mujer le corresponde ser el objeto pasivo dentro del espacio privado.

Estas dualidades jerárquicas legitiman un desprecio o desvalorización no solo de las mujeres, sino, sobre todo lo que se relacione con lo que se considera femenino o posea alguna característica similar. Lo cual, obstaculiza la participación de las mujeres en diversas áreas, como la educativa, la política, la social etc., relegándola a la pasividad y al servicio de otros. La división sexual del trabajo sigue la misma estructura de la división genérica en donde se ve a la mujer como un ser inferior al hombre; también establece qué trabajos pueden desempeñar las mujeres y qué trabajos pueden desempeñar los hombres. La división sexual del trabajo pretende tener un origen “natural” que se legitima a través de supuestas investigaciones antropológicas que muestran desde el inicio de la historia a las mujeres como recolectoras y los hombres como cazadores. Sin embargo, esas visiones en torno a la división laboral entre mujeres y hombres, solo refuerza los estereotipos asignados a cada género. Afortunadamente, gracias a los estudios de género y a la visión de la antropología feminista, se ha corroborado que en estos discursos no hay nada “natural” y resultan ser una visión sesgada que trata de invisibilizar la participación de las mujeres en la sociedad, la cual, parte de las construcciones sociales instauradas por la hegemonía patriarcal para legitimarse, promoverse y perpetuarse.

Pese a la lucha feminista en contra de una “naturalidad” sexo-genérica, aún continúan divisiones muy marcadas entre mujeres y hombres sobre todo en el ámbito laboral. Desde la economía feminista, se utilizan los conceptos “techo de cristal” y “piso pegajoso” para hablar de estas divisiones mostrando los obstáculos y/o desventajas que tienen las mujeres para desarrollarse laboralmente. El “techo de cristal” hace referencia a aquellas mujeres que se encuentran dentro del mercado laboral y se entiende como una barrera invisible que les impide ascender en su trabajo. Parafraseando a Martínez y Camacho, este concepto o barrera, en la economía feminista, engloba diversos problemas, entre ellos están: el acoso y hostigamiento sexual, la falta de oportunidades de crecimiento laboral, los estereotipos de

género y la precariedad en el salario. Así mismo, nos mencionan que el “piso pegajoso” es un concepto que surge como seguimiento al “techo de cristal” para describir la situación de las mujeres que, por tener que priorizar el trabajo doméstico y el cuidado de otros, tienen dificultades para entrar al mercado laboral, o bien, para poder ascender en el mismo, lo que provoca que sus sueldos sean menores y que se queden con trabajos que no cuenten con buenas condiciones laborales (2017).

El acceso laboral en las mujeres tiene una relación muy estrecha con su educación, ya sea formal o informal, puesto que es ahí, donde se refuerzan los ideales sociales mediante mandatos de género que, como ya se mencionó anteriormente, dictan la forma en que debe ser una mujer y la forma en que debe ser un hombre. La imposición de estos mandatos de género adquiere una invisibilidad y naturalidad internalizada socialmente, lo cual, se fomenta a través de una repetición constante de los discursos y las prácticas, la separación y la distinción entre mujeres y hombres. En el caso de las mujeres, como nos menciona Marta Lamas:

La formación cultural de las mujeres, la educación de género para volver “femeninas” a niñas y jovencitas, es también un entrenamiento laboral que las capacita para ciertos trabajos [...] tipificados como “femeninos”, que son una prolongación del trabajo doméstico y de la atención y cuidado que las mujeres dan a niños y varones. (1996, p. 6)

Los empleos “femeninos” parafraseando a Anker, corresponden a la segregación horizontal que se da en los trabajos, es decir, que tanto las mujeres como los hombres se enfocan en acceder a ocupaciones que le corresponden de acuerdo a su sexo (1997). En México, hay una tendencia en aumento por romper esta segregación horizontal por parte de las mujeres; sin embargo, su participación laboral en su mayoría se encuentra regida de acuerdo a su género. Con base en los datos del Observatorio Laboral (OLA, 2021) las mujeres tienen mayor presencia en profesiones relacionadas con la educación, ciencias de la salud y humanidades, con un 68.4%, 63% y 53% de participación respectivamente, mientras que

tiene una menor presencia en profesiones como ingeniería, arquitectura/urbanismo/diseño y ciencias físico matemáticas, con un 20.2%, 27% y 37.4% de participación respectivamente.

La educación basada en el género también es atravesada por situaciones económicas, familiares, contexto histórico-político y demás que, aunado a los escasos referentes femeninos que existen tanto a nivel laboral como en la educación, obstaculiza el crecimiento educativo en las mujeres, generándoles falta de interés o desánimo (sobre todo a las mujeres de escasos recursos) a continuar en sus estudios. La falta de continuidad o deserción, posteriormente se liga a la falta de posibilidades de acceder al mercado laboral y de poder tener un empleo digno que les permita satisfacer sus necesidades y adquirir independencia económica. De acuerdo al estudio sobre el panorama nacional sobre la situación de la violencia contra las mujeres realizado en 2016, el nivel de escolaridad juega un papel importante ya que permite obtener mayores oportunidades para un empleo remunerado, a nivel nacional solo 19 de cada 100 mujeres sin escolaridad trabajaron en el último año, mientras que, entre las mujeres que trabajaron el último año que cuentan con educación superior, el índice asciende a 73 de cada 100 (INEGI, 2020).

Sin embargo, aún en el caso de mujeres de clase social media-alta o con estudios superiores, estos problemas en torno al género prevalecen, ya que siguen sin tener las mismas oportunidades para ascender académica o laboralmente que los hombres, o bien, se les impulsa a darles menor prioridad a sus estudios o trabajos al formar una familia, enfocándose en ayudar a sus maridos, al mantenimiento del hogar y al cuidado de las/es/os hijas/es/os. Retomando a Burin, a las mujeres se les presenta una opción de hierro en donde tienen que escoger entre su crecimiento laboral, y sostener vínculos familiares con el mismo grado de significación subjetiva, mientras que para los hombres esta condición no se les plantea (2008). De tal forma que, se continúan replicando los estereotipos y los roles de género que no permiten una independencia económica en las mujeres ni la igualdad de oportunidades frente a los hombres.

La desigualdad laboral por género que comienza desde la educación estigmatiza la imagen que se tiene tanto para los hombres como para las mujeres, lo que modifica sus relaciones sociales y políticas. Sin embargo, esta desigualdad deja en mayor desventaja a las mujeres, quienes cargan con el prejuicio de una supuesta debilidad e incompetencia para ciertos cargo o trabajos, “lo que provoca que quienes las evalúan y contratan tengan dudas sobre sus capacidades políticas y laborales” (Lamas, 1996, p.2) lo cual, la deja con empleos precarios, de salarios menores y con bajo reconocimiento, esto afecta de manera significativa su desarrollo a nivel económico, social y personal. De aquí radica la importancia de abordar desde la perspectiva de género la educación y el trabajo, para poder generar e impulsar la apropiación de esos espacios por parte de las mujeres.

1.2. Apropiación del espacio laboral

En esta investigación, cuando se menciona el término de apropiación del espacio laboral, se refiere a la implementación de mecanismos y estrategias destinadas a garantizar la seguridad de las personas en su entorno de trabajo, eliminando el temor de ser víctimas de violencia o de alguna vulneración. El concepto de apropiación que se propone abarca tres dimensiones: la legal, que incluye la protección de los derechos laborales y la prevención de situaciones como el acoso y hostigamiento sexual; la corporal, que implica reconocer el autocuidado como parte fundamental para contrarrestar la sobrexplotación; y la simbólico-cultural que, en el caso de las mujeres, suele enfrentarse a prejuicios y dudas sobre sus capacidades profesionales o para desempeñar un determinado empleo. Promover la apropiación del espacio laboral permite que las personas trabajadoras participen activamente en su desarrollo profesional, desplegando al máximo sus talentos y habilidades. Asimismo, es preciso mencionar que este término tiene un enfoque subversivo, puesto que también, busca transformar la manera en que nos relacionamos con nuestros lugares de trabajo. Actualmente, en su mayoría, los espacios laborales se rigen por una ética de trabajo basada en dinámicas de explotación y exclusión, la cual es necesario cambiar, ya que sobrepone la productividad y el beneficio económico, relegando el bienestar de las personas trabajadoras.

De igual forma, el término de apropiación del espacio laboral es abordado desde un enfoque de género con el propósito de romper con las dinámicas de explotación, exclusión y discriminación provocadas por un sistema arraigado en la división sexual del trabajo. Dicho sistema ha obstaculizado a las mujeres el acceso al ámbito laboral y aún dificulta su participación y limita sus posibilidades mediante la desvalorización de su trabajo, la brecha salarial, las barreos de cristal y las violencias que se dan por hostigamiento y acoso sexual. Generar mecanismos y estrategias de apropiación implica partir de un conocimiento situado, que, a través de la creatividad, se adapte a las necesidades y particularidades de cada contexto. Esto nos permite “hablar de problemas en común sin caer en la idea de la universalidad, es decir, de que haya solo una voz o una manera de expresar el problema, sino que un problema común puede ser abordado desde múltiples perspectivas” (Iwama, 2022, p. 358). La diversidad de perspectivas hace posible la transformación y reinterpretación de las relaciones laborales, no solo a nivel individual sino también, desde la colectividad, mediante un enfoque horizontal para impactar de manera más significativa. En resumen, la apropiación del espacio laboral busca transformar la forma en que nos relacionamos con nuestros trabajos para hacerlos más habitables.

1.3. Derechos Laborales

Para abordar el tema de derechos laborales⁴ en esta investigación no se parte de un enfoque jurídico, sino más bien, se trabajó desde un enfoque de género. El objetivo de abordar esta temática es analizar desde una perspectiva de género la importancia que tiene el conocimiento de los derechos laborales al entrar a un determinado trabajo, para combatir las

⁴ Al hablar de derechos laborales, en esta investigación se hace referencia a algunos de los derechos básicos que llegan a ser más accesibles a la población puesto que se pueden conocer a través de la experiencia o mediante la educación. Los derechos fueron seleccionados del trabajo de Alfredo Sánchez-Castañeda *Derechos de los Trabajadores* (2017), estos son: Derecho a un trabajo digno, Igualdad entre hombres y mujeres, Hostigamiento y acoso sexual, Derecho a la no discriminación, Derecho a la formación profesional, Derecho a un contrato o relación de trabajo, Derecho a una jornada de trabajo, Derecho a descansar y vacaciones pagadas, Derecho a un aguinaldo, Defensa del salario, Derecho a participación de utilidades, Derecho a una vivienda, Derechos de las madres trabajadoras, Derecho a la capacitación y al adiestramiento, Derecho a formar sindicatos, Derecho a un aviso de despido, Obligaciones y prohibiciones de los/as trabajadores/as, mismos que formaron parte del apartado del diagnóstico.

La selección de estos derechos se realizó como una forma de acotación, ya que, las legislaciones que plantea la Ley Federal del Trabajo son muy extensas y especializadas como para poder ser abordadas en este trabajo.

desigualdades genéricas y la explotación en el espacio laboral y permitir a las mujeres mejores oportunidades de crecimiento y participación en sus trabajos, ya que como nos menciona Daniela Cerva:

La conceptualización y el enfoque de género sirve para analizar y comprender la situación real de hombres y mujeres que implique desmontar las divisiones y corregir aquellos factores que ponen en desventaja a las mujeres en cuanto al trabajo y cuestionar la ideología patriarcal que ha permitido a lo largo del tiempo, las creencias estereotipadas sobre las capacidades de las mujeres, la exclusión en los espacios públicos y legitimización de la violencia en el ámbito privado. (2017, p.3)

Analizar y comprender nuestra situación actual entre mujeres, hombres y personas que no se identifican dentro de esas dos categorías, hace visible la forma en que somos afectadas/es/os por los estereotipos de género, no solo de manera individual, sino a través de las estructuras sociales, las cuales, organizan y dirigen las relaciones y espacios públicos. Situarnos en nuestros contextos de forma crítica, nos permite actuar de manera política y luchar por nuestro reconocimiento como personas a través de la creación de derechos y la defensa de los mismos.

La adquisición de derechos, libertades y reconocimientos como ciudadanas que las mujeres han podido conseguir, ha sido a través de una larga lucha. En México se otorgó el sufragio femenino en 1953, es decir, no tiene más de 69 años que las mujeres pudieron votar por primera vez, menos que el índice de esperanza de vida promedio en México actualmente, que es de 78 años (INEGI, 2021). Con base en esto, se puede decir que aún hoy en día existen mujeres que nacieron en un México que no las reconocía como ciudadanas y que estaban restringidas de muchos derechos. Si bien, las luchas de las mujeres han permitido la obtención de múltiples derechos y poco a poco han ido ganando terreno, la lucha por la igualdad de oportunidades y el reconocimiento de las mismas aún sigue en pie, puesto que no basta con solo decretar leyes, se requiere también de un cambio cultural y en la estructura política que las haga cumplir.

Entre los obstáculos a los que nos enfrentamos en materia laboral, se encuentra la desinformación y la explotación laboral que normaliza la injusticia. Por un lado, como se mencionó anteriormente, en México existe un gran desconocimiento sobre los derechos sociales en general, en donde 6 de cada 10 personas no han escuchado hablar de ellos, mientras que las personas que sí los conocen, mencionan a la escuela como la única instancia que los difunde y, a la televisión la mayor fuente de información, seguido por conversaciones de familiares y amigos (CONEVAL, 2018). Esto hace evidente que no hay una adecuada difusión en torno a los derechos por parte de las instituciones gubernamentales o empresariales. Por otro lado, se encuentra la explotación laboral que normaliza la injusticia, lo que genera empleos informales o irregulares, que violentan el derecho al trabajo digno. De acuerdo con la Unión General de Trabajadores (UGT):

Las víctimas de la explotación laboral, frecuentemente no se reconocen como tales. La situación de vulnerabilidad o de necesidad, el entorno aislado o marginal con respecto al mercado laboral formal en el que se encuentra el centro de trabajo, la evitación del contacto con las autoridades, la ausencia de representación sindical... determinan la invisibilidad del empleo irregular y de la explotación laboral y también la falta de protección a sus víctimas. (s.f. párr. 12)

La normalización de la explotación laboral por medio de trabajos informales o irregulares, es un fenómeno complejo donde las personas, aún conscientes de la injusticia que viven, no denuncian ni renuncian por miedo a perder su trabajo fuente de sustento personal o familiar, ya que se desarrolla dentro de un contexto donde la precariedad, la falta de credibilidad y protección por parte de los sistemas de justicia a las personas trabajadoras, se dan en todo momento, lo que las obliga en la mayoría de los casos, a quedarse en una situación de vulnerabilidad e injusticia.

Esta situación de explotación que se genera dentro de los trabajos informales o irregulares, empeora para las personas jóvenes debido a la falta de oportunidades de empleo. Las personas empleadoras se aprovechan de su falta de conocimientos en sus derechos e inexperiencia para brindarles pésimas condiciones laborales y salarios mínimos por sus trabajos (Castre, 2020). Ante esa problemática, las mujeres jóvenes se encuentran en mayor

desventaja debido a los mandatos de género que las responsabilizan del cuidado del hogar y de las/es/os hijas/es/os, o personas mayores. De igual forma, su situación de vulnerabilidad económica y el deber de los cuidados, las obliga a optar o quedarse con esos trabajos precarios.

En México la explotación laboral, los abusos de poder, la discriminación por género, racial, o de clase, desgraciadamente forman parte de nuestra realidad, una realidad de la cual no se escapan las mujeres universitarias quienes, a pesar de su formación, aún continúan con el estigma social de su género y las barreras de cristal que obstaculizan su crecimiento laboral “cuando renuncian a avanzar en sus carreras laborales y “eligen” el bienestar familiar” (Burin, 2008, p. 85). Si bien, conocer los derechos laborales no hace que desaparezcan los mandatos e imposiciones que cultural y socialmente se colocan sobre las mujeres, sí forma parte importante para la creación de nuevas relaciones humanas dentro y fuera del ambiente laboral, que transformen nuestras relaciones de trabajo y familiares, las cuales, se encuentren libres de violencia, discriminación y con una distribución equitativa de los cuidados.

Aunque es un problema complejo hacer valer nuestros derechos laborales debido a las diversas situaciones sociales, políticas, económicas y demás, que enfrenta cada persona, una de las formas que nos permite apropiarnos de los espacios laborales es, a través del conocimiento de nuestros derechos como trabajadoras, a fin de poder utilizarlos como una herramienta de denuncia contra las desigualdades y abusos laborales con las que las mujeres se topan cada día. Por tanto, reconocer los derechos y saber cuándo se es violentada por las instituciones es un gran primer paso hacia la desnormalización de esas injusticias. Para todas las mujeres dentro del ámbito laboral, el conocer sus derechos como trabajadoras y agenciarse de ellos, les permite usarlos como una herramienta para exigir justicia y continuar con la lucha por la igualdad en oportunidades, de crecimiento laboral y la opción de acceder a una vida digna a través del trabajo.

Otra de las características de la actual situación laboral en México y que no se puede dejar de lado, es la precarización de los empleos, la cual, se refleja en las bajas o nulas

prestaciones que se les otorga a las personas trabajadoras, de las cuales, las mujeres se ven mayormente afectadas. De acuerdo con la Encuesta Nacional de Egresados (ENE) facilitada por la Universidad del Valle de México (UVM, 2021) el 51.4% de las mujeres no tuvieron prestaciones laborales en su primer empleo, mientras que en su empleo actual disminuyó al 27%, en contra posición con la situación laboral de los hombres, 38.2% de ellos no tuvieron prestaciones laborales, disminuyendo 18.4% en su empleo actual.

Los bajos salarios que reciben las personas trabajadoras, también forman parte de la precarización de los empleos, los cuales, hace que sea más complejo satisfacer de forma óptima necesidades básicas, por ejemplo, la salud. Como nos muestran los datos de la UVM (2021), el salario promedio de las/o egresadas/os de la universidad pública o privada, ascendía a \$13,264 en el año 2014, para 2015 a 2018 el sueldo era de \$10,463 y del 2019 al 2021 bajó a \$7,549. De igual forma, el nivel salarial de las mujeres se encuentra en desventaja, ya que el 66.5% de ellas aspira a un sueldo hasta de \$8,000, un 23.5% a un sueldo entre \$8,001 y \$15,000 y solo el 10% a un sueldo mayor de \$15,000, mientras que los hombres el 49.2% aspira a un sueldo hasta de \$8,000, el 30.4% a un sueldo entre \$8,001 y \$15,000 y el 20.4% a un sueldo mayor de \$15,000.

Es necesario aclarar que el deterioro salarial se debe en parte, a la inflación que se genera a nivel político y global puesto que, en México tras “la inflación acumulada de 2005 [...] el salario ha perdido en los últimos años un 60 por ciento su poder de compra” (Meza y Bran, 2019, párr. 6), haciendo que el valor de todos los productos y servicios incrementa. Mientras que el aumento salarial al quedar por debajo de la tasa de inflación no alcanza a satisfacer las necesidades básicas, sin mencionar que actualmente la tasa de inflación se sigue acumulando debido a la crisis ocasionada por la pandemia COVID-19, lo cual, aumentó la situación de pobreza entre las personas trabajadoras. De igual forma, el confinamiento a raíz de la pandemia dejó a las mujeres en una mayor vulnerabilidad, ya que aumentó el trabajo no remunerado y de cuidados, así mismo, creció el índice de violencia doméstica contra las mismas (Organización de las Naciones Unidas Mujeres [ONU MUJERES], 2020).

Bajo este panorama, se comprende a la precarización del trabajo como la degradación que existe en los trabajos, en donde no se respetan los derechos, en este caso de las mujeres, ya sea por el abuso de los organismos empleadores y/o por la falta estructural o gubernamental de instrumentos que garanticen el cumplimiento de sus derechos. Lo anterior, evita que por medio de esos empleos las mujeres alcancen una forma digna de vida en lo que se refiere a los elementos y necesidades básicas como la salud, la alimentación, la vivienda, la vestimenta y más, del mismo modo, imposibilita alcanzar un tiempo para el ocio o a su autorrealización dentro y fuera del trabajo, dejándoles en una situación de incertidumbre tanto económica como de su integridad física. Este contexto, permite evidenciar la necesidad de impulsar el empoderamiento de las mujeres en el ámbito laboral para contrarrestar las desigualdades que surgen en dichos ámbitos, regidos por una división sexual del trabajo.

1.4. Empoderamiento

Es preciso mencionar que el concepto de empoderamiento tiene que ser abordado desde una forma crítica, ya que es un término que resulta ser muy problemático y controversial, sobre todo porque es utilizado de forma recurrente y de tantas maneras que llega a ser despojado de su carácter subversivo. Se utiliza principalmente desde enfoques antipobreza, con el fin de solucionar problemas sociales orientados en el desarrollo y bienestar de un sector vulnerable. Este enfoque, si bien, contribuye con acercar bienes materiales y/o económicos a las personas, deja de lado los problemas estructurales que en primera instancia las mantienen en una situación de vulnerabilidad. No obstante, pese a las controversias en torno al término, para hablar en materia laboral es necesario retomar su carácter emancipador que, aunque existen diversas concepciones que definen al empoderamiento, para esta investigación me basaré en el análisis de Srilatha Batliwala quien hace mención del empoderamiento:

Como una redistribución del poder, ya sea entre naciones, clases, razas, castas, géneros o individuos. Las metas del empoderamiento de las mujeres son desafiar la ideología patriarcal [...] transformar las estructuras e instituciones que refuerzan y perpetúan la discriminación de género y la desigualdad social. (1997, p. 193)

De igual forma, Batliwala señala algunos de los obstáculos que dificultan el empoderamiento a nivel social. En primer lugar, la falta de un ambiente democrático que propicie la participación de las personas, así como también, su capacidad de decisión y transformación de sus entornos (que, para fines de este trabajo, esa participación en colectivo se busca a través del autocuidado y la sororidad). En segundo lugar, se encuentra la falta de claridad y comprensión del concepto, lo cual, con respecto a la situación de las mujeres, minimiza o simplifica la opresión y dominación masculina, al igual que la discriminación de género (1997).

A pesar de que, socialmente se ha incentivado más un empoderamiento de las mujeres a través de la adquisición de recursos materiales o económicos, como lo es mediante su incorporación al ámbito laboral, hace falta cambiar y enfatizar en la parte simbólica y estructural puesto que dentro de ese ámbito continúa la discriminación, opresión y explotación de las mismas. Se requiere de un cambio de conciencia social donde se reconozca y valore su trabajo, y al mismo tiempo que cuestione y desafie la supuesta naturalidad de la subordinación de las mujeres, incluso en ellas mismas pues, como menciona Batliwala, es una conducta que es internalizada desde la niñez lo que provoca que las mujeres sean partícipes de su opresión (1997).

Comprender y tener acceso a los derechos laborales es un factor importante para generar una apropiación de los espacios de trabajo. Sin embargo, es crucial evitar caer en el error de creer que los derechos por sí solos son suficientes para generar empoderamiento. Parafraseando a Margaret Schuler, el goce pleno de los derechos no es un proceso automático. Además, depositar toda nuestra confianza en las leyes implica ver el sistema de derechos como algo acabado e inmutable, lo cual no es cierto. Este sistema está en constante construcción y, en muchas sociedades, la aplicación de las leyes está sesgada en contra de las mujeres, especialmente las mujeres pobres (1997). Analizar los derechos laborales desde la mirada crítica de la perspectiva de género, nos brinda una visión del empoderamiento que requiere la participación política de las mujeres para cuestionar y transformar dichos derechos, por ello:

Es necesario que las mujeres adquieran una gama de conocimientos y habilidades, incluyendo una conciencia crítica de los roles de género, el estatus de las mujeres y el conocimiento de los derechos legales, con el propósito de entender qué se puede cambiar y cómo. (Schuler, 1997, p. 42)

Retomar el empoderamiento mediante el conocimiento y la difusión los derechos laborales, nos lleva a un ejercicio crítico y reflexivo para redefinir la forma en la que se comprende y practica el poder e incidir en la eliminación la discriminación y la desigualdad de oportunidades. Aun cuando no existe un manual o guía efectiva para generar empoderamiento, la visión y reflexión crítica que proporciona tanto el autocuidado como la sororidad (como se analizará a continuación) puede crear las condiciones para su desarrollo. Ambos conceptos contribuyen a visibilizar las estructuras patriarcales, lo cual, brinda apoyo para redireccionar el poder de las trabajadoras, por medio de un cuestionamiento hacia los marcos que legitiman su subordinación dentro y fuera del espacio laboral.

1.5. Autocuidado

Lo sentimos en el cuerpo, lo escuchamos en las conversaciones, lo leemos en los muros de conocidos y desconocidos, lo sabemos: no podemos más. Y, sin embargo, nos derrumbamos sólo una milésima de segundo para luego seguir de pie, produciendo. (Abenshushan, 2021, p.8)

Para abordar el tema del autocuidado, parto de la idea de que es urgente y necesario cuestionar y transformar las relaciones que tenemos con nuestros trabajos, así como de los valores e ideologías en las que se fundamenta la ética del trabajo actual. Esta ética del trabajo, marca las pautas de estructuración y socialización que se llevan a cabo dentro de los espacios laborales, que de acuerdo con el análisis realizado por Kathi Weeks, ha servido en primera instancia para aumentar el poder de la clase dominante; la ética del trabajo funciona para estimular el consumo a partir de cierta relación con la producción y prescribe valores tanto productivistas como consumistas, los cuales, dependen de una mutua dependencia, a través de mecanismos que glorifican el trabajo duro y de escasas recompensas (2020). Los valores

de la ética del trabajo actual usualmente se sobreponen ante la misma precarización de los empleos, a los malestares y sobre todo al cansancio de las personas trabajadoras quienes, debido a una pobre economía, tan solo agradecemos tener un trabajo. De igual forma, las violencias y/o acosos laborales como el *mobbing*⁵, usualmente son invisibilizados, puesto que las personas trabajadoras al tener miedo de “perder su empleo ensancha los niveles de tolerancia [...] al maltrato, vejaciones y abusos; llegando a la banalización de la injusticia social, con un costo alto a su salud mental” (Dejours citado en Acevedo, 2012, p. 169). La banalización o normalización de la violencia laboral deriva del sistema capitalista opresor que se basa en la explotación laboral, lo cual, causa un fuerte cansancio y desgaste físico y emocional en las personas trabajadoras. “Las víctimas de este tipo de violencia suelen presentar problemas biopsicosociales [...] y hasta puede llegar al suicidio” (Sánchez y Ambrosio, 2010, p. 460).

Este anhelo de cuestionar y transformar la ética del trabajo, parte de la experiencia del cansancio y la incertidumbre que genera la naturalización de ideologías que esclavizan y agotan a los cuerpos, impactando de manera significativa a los cuerpos de las mujeres quienes se enfrentan a la doble jornada de trabajo no remunerado. Con esto no trato desvalorizar la visión que tienen algunos autores en torno a los beneficios que proporciona el trabajo, tanto a nivel económico o en algunos casos, dador de sentido en la vida, o bien como una forma de desarrollo de nuestras capacidades que, siguiendo de forma general el trabajo de Dejours, se trata de un *Trabajo Vivo* donde se desarrolla una inteligencia que funciona como una resistencia misma al trabajo y/o al sufrimiento (2016). De lo que se trata es de poner en cuestión las violencias sistémicas y las dinámicas capitalistas que giran en torno a este, las cuales:

⁵ El concepto de *mobbing* lo introdujo el psicólogo Heinz Leymann en la década de los ochenta, cuando comenzó a reflexionar en torno a las relaciones sociales laborales. La traducción que toma la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH) describe el acoso/*mobbing* laboral como: Aquella situación en la que una persona ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo. (Ugarte citado en CNDH, 2017, p.3)

Para obligar a las personas a trabajar al servicio de los otros, ya sea con trabajo remunerado o no, el capitalismo ha tenido que reestructurar todo el proceso de reproducción social, remodelado nuestra relación no solo con el trabajo, sino también con nuestro sentido de identidad, el espacio y el tiempo, y con nuestra vida social y sexual. (Federici, 2022, p. 81)

Del mismo modo, esta estructuración de la ética del trabajo continúa perpetuando criterios de exclusión y discriminación hacia las personas ya sea por su estrato social, su raza o su género. Incidir en un cambio y una apropiación del espacio laboral por parte de las mujeres, partiendo del conocimiento de sus derechos, así como de los mecanismos para defenderlos y/o transformarlos, conlleva a implementar estrategias de autocuidado dentro de ese espacio. No es posible continuar con una ética de trabajo que enaltece la producción y el consumo, pues dentro de un régimen laboral precario como menciona Federici, “el trabajo ya no puede ser un factor de formación de identidad [...] las luchas de las trabajadoras/es [...] refleja una búsqueda de nuevos modelos de humanidad y nuevas relaciones entre seres humanos y la naturaleza” (2022, p. 92).

El autocuidado consiste en una oportunidad de resistencia en contra de los discursos dominantes y patriarcales del mercado laboral, otorga la posibilidad de liberar hacia lo público lo que se ha considerado como privado, un ejemplo de esto es a través de politizar el cansancio. Por medio del diálogo de nuestros malestares y cansancios se abre la posibilidad de hacer visibles, las estructuras de poder que nos impiden tener mejores relaciones dentro de nuestros espacios de trabajo, y para generar en colectividad mecanismos que hagan valer nuestros derechos y si es necesario transformarlos. Vivimos en un mundo cada vez más acelerado y exigente, donde se nos presiona para ser productivas/es/os y exitosas/es/os en todos los aspectos de nuestras vidas. Sin embargo, es importante reconocer que el cansancio no es simplemente una cuestión individual, sino que es la manifestación de un sistema deficiente sobre todo con respecto al ámbito laboral. Politizar el cansancio en colectividad implica analizar y cuestionar las estructuras sociales y políticas opresivas y discriminatorias que perpetúa la actual ética del trabajo con el fin de promover un cambio dentro de los espacios de laborales.

No obstante, el cansancio socialmente llega a ser invisibilizado y normalizado, lo que ocasiona que la explotación laboral se expanda y que aumente la precarización de los empleos y salarios, afectando de manera significativa la vida de las personas, al mismo tiempo que anula los intentos de transformación, ya que impide que las personas trabajadoras “vean sus conflictos laborales como cuestiones políticas y no como problemas personales. Creer que lo que se vive es inevitable porque “es natural”, conduce a pensar que nada puede hacerse para cambiarlo” (Lamas, 2018, p. 19).

Si bien, el autocuidado puede contribuir a cuestionar la actual ética del trabajo, y con esto la desnaturalización del cansancio, uno de los principales obstáculos que tiene que evadir es su individualización ya que, cuando se habla de autocuidado, comercialmente se nos vende la idea de que el autocuidarse corresponde o se relaciona con los procesos individuales de cuidados de salud o estética que le damos a nuestros cuerpos, ya sea hacer ejercicio, cuidar nuestra alimentación, usar cosméticos o tratamientos de belleza y más. Sin embargo, el autocuidado no solo está destinado al mantenimiento y salud del cuerpo. De acuerdo con la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDEREH), se entiende por autocuidado al:

Conjunto de acciones intencionadas que realiza un organismo o una persona para controlar los factores internos o externos que pueden, eventualmente, comprometer su salud y seguridad. En síntesis, es una actividad realizada a fin de prever potenciales circunstancias perjudiciales y mitigar sus efectos. (2016, p. 19)

El tema del autocuidado, al ser interpretado como un fenómeno privado, se considera una responsabilidad solo personal y no colectiva, ni como un compromiso de la empresa o lugar de trabajo. Esta búsqueda de autocuidado individual, en donde las personas somos responsables de nuestra propia felicidad y bienes materiales, nos lleva al silencio y a la auto-explotación donde: “El hombre depresivo es aquel animal laborans que se explota a sí mismo, a saber: voluntariamente, sin coacción externa. Él es, al mismo tiempo, verdugo y víctima” (Han, 2012, p. 30). La individualización instauradas por el sistema capitalista sobre las

personas trabajadoras y la enajenación de su trabajo, aunado a las condiciones precarias de los ámbitos laborales, imposibilitan el reconocimiento mutuo que genera lazos de colectividad, sin embargo, las prácticas de autocuidado pueden dar el impulso para ese reconocimiento mutuo respetando los procesos individuales, para así superar el individualismo y las inseguridades que generan la precarización del trabajo, puesto que “el miedo y la ansiedad causados por la incertidumbre de la supervivencia son solo un aspecto del terror que hoy se emplea estratégicamente para sofocar la revuelta contra la máquina de trabajo global” (Federici, 2022, p. 91).

Es necesario ver el autocuidado como una búsqueda de un bienestar más completo, abarcando la parte emocional, política y sobre todo social, las cuales, pueden transformar las legislaciones laborales, así como también contrarrestar las violaciones que se llegan a dar hacia los derechos de las personas trabajadoras. De igual forma, abre la pauta para descentralizar el trabajo de cuidados sobre las mujeres que socialmente les impide autocuidarse. Pensar el autocuidado como una herramienta de resistencia política implica la necesidad de, parafraseando a Cristian Castellanos: cuestionar las relaciones de poder que existen en la sociedad, en donde las mujeres puedan involucrarse y participar como sujetas activas en su proceso de construcción, con el fin de reconfigurar los espacios públicos para su total uso y disfrute (2020). Asimismo, contribuye con el cuestionamiento hacia la actual ética del trabajo y desde una incidencia política y colectiva, propicia su transformación y/o generación de nuevas formas de relacionarnos con el trabajo.

1.6. Acoso y Hostigamiento Sexual Laboral

Tanto la violencia como el acoso laboral surgen principalmente, a partir de mecanismos sociales de discriminación, los cuales van ligados a la clase social, la racialidad, el género, la diversidad generacional y demás. Como nos menciona Doris Acevedo:

La violencia en el trabajo tiene diversas formas de expresarse: agresión física, agresión verbal, agresión psicológica, hostigamiento laboral (acoso, *mobbing*), acoso sexual, discriminación en el acceso al empleo, permanencia en el trabajo, ascenso

laboral y en las remuneraciones: por edad, género, etnia, apariencia física, discapacidad, orientación sexual. (2012, p. 170)

En el presente apartado los tipos de violencia que se abordarán será solo el acoso y hostigamiento sexual. Para comenzar a hablar en torno a el hostigamiento y acoso sexual laboral, primero es necesario mencionar la diferencia que existe entre estos conceptos. De acuerdo con el artículo 13 la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia:

El hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva. El acoso sexual es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos. (Instituto Nacional de las Mujeres [INMUJERES], 2009, p.19)

Si bien, existe una diferenciación entre ambos conceptos, en esta investigación se abordarán desde sus similitudes, en donde ambas constituyen una forma de violencia que parte del abuso de poder y la violencia de género, que atenta contra la dignidad y seguridad de la persona afectada.

De acuerdo con la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) el 41% de la población de mujeres trabajadoras han sufrido de violencia sexual, y es Querétaro uno de los estados con mayor violencia física y sexual laboral, su índice es de 15.6% casi el doble del estado con menor porcentaje, es decir, Chiapas con el 7.4% (2016). De igual forma, los datos otorgados por el INEGI (2020), en el Panorama Nacional sobre la Situación de la Violencia Contra las Mujeres: las mujeres jóvenes con edad entre 15 a 24 años son las que más sufren de violencia laboral, posteriormente continúan las mujeres que se encuentran en una edad de 25 a 34 años, en donde, los principales agresores son sus compañeros/as de trabajo, seguido por sus jefes/as o superiores/as y, solo 9 de cada 100 mujeres que sufren acoso denuncia o solicita apoyo en alguna institución. Los motivos principales por los cuales no se realizó una denuncia son: porque el 41.1% de las víctimas lo

consideraba un hecho sin importancia, el 23.9% por miedo a las consecuencias o amenazas y el 20% porque no sabían dónde ni cómo hacerlo.

El acoso y el hostigamiento sexual provocan fuertes daños a las personas que lo experimentan, no solo a nivel físico, sino también psicológico y emocional, fomenta las inseguridades y los miedos. Como ya se mencionó anteriormente, la estructura de los trabajos obedece un orden de género, el cual, facilita la reproducción del sistema patriarcal, en donde, las mujeres son de las más afectadas por esta forma de violencia, padeciéndolo dos veces más que los hombres (Acevedo, 2012, p. 171), lo que impide, el desarrollo de su autonomía, su emancipación económica a través del trabajo y la imposibilidad de la apropiación del espacio laboral.

El *Protocolo de intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual* del Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), menciona que a pesar de que existen diversas definiciones tanto teóricas como legales, el acoso y hostigamiento sexual se forma de ciertos elementos, los cuales son:

- Es una forma de violencia de género.
- Se trata de una conducta de naturaleza sexual no recíproca.
- Hay una clara relación asimétrica, identificándose con mayor precisión en espacios laborales y educativos. Estas conductas basadas en la coerción sexual generan sentimientos de desagrado, que pueden expresarse a través de sensaciones de humillación, poca satisfacción personal, molestia o depresión.
- Es una conducta que crea un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien la recibe y hasta para terceras personas. (2009, p. 11)

Si bien, en México existen legislaciones e instituciones que tratan de prevenir y erradicar la violencia en contra de las mujeres, en donde se incluye el acoso y hostigamiento sexual laboral, tal es el caso de Ley para la Igualdad entre Hombres y Mujeres, el Instituto Nacional de las Mujeres, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, o la Subprocuraduría de Derechos Humanos, por decir algunos, aún nos falta mucho para poder alcanzar la igualdad de oportunidades y erradicar este tipo de violencia.

No basta con que solo se encuentren escritas en leyes, también se requiere de mecanismos que las hagan valer. Así mismo, es necesario combatir a nivel cultural, institucional y social, la normalización de la violencia por hostigamiento y/o acoso sexual, al igual que fomentar en las mujeres la práctica de la denuncia y de alzar la voz, ya que esto puede generar presión hacia el gobierno y las empresas para modificar las relaciones en el ambiente de trabajo por unas relaciones más justas basadas en el respeto, que permitan una apropiación laboral por parte de las mujeres. Propiciar la generación de alianzas sororas dentro de los espacios laborales podría funcionar como una forma de combatir y resistir a algunas violencias laborales, como es en este caso, el hostigamiento y acoso sexual. Mediante esas alianzas se puede generar una colectividad entre mujeres que funcione como apoyo para visibilizar y dejar de normalizar violencias instauradas dentro de los espacios de trabajo y que, a través del reconocimiento mutuo y empático, nos dirija a un pronunciamiento político que permita la apropiación de los espacios laborales, como se describe a continuación.

1.7. Sororidad

Como ya se ha mencionado, a las mujeres se les ha alejado de una participación política activa, en parte, debido a estereotipos de género y por una visión binaria y jerárquica de lo público y lo privado. Esto, también genera un menosprecio e invisibilización de los saberes, habilidades y prácticas que las mismas han desarrollado a partir de su exclusión, transmitidos de generación en generación por abuelas, madres, tías, vecinas, parteras, curanderas y demás, quienes desde sus trincheras han resistido a la opresión patriarcal:

Las mujeres siempre han procurado, desde sus posiciones tradicionales como trabajadoras, madres y esposas, no solo influenciar sus circunstancias inmediatas, sino también ampliar sus espacios. Sin embargo, con frecuencia se ve que la ideología patriarcal prevaleciente, que promueve los valores de sumisión, sacrificio, obediencia y sufrimiento en silencio, aún socava dichos intentos de las mujeres de tener participación y control de algunos recursos. (Hawkesworth, Schuler y Kadirgamar-Rajasíngam, citados en Batliwala, 1997, p. 193)

La normalización cultural de la sumisión, el sacrificio, la obediencia y el sufrimiento en silencio como cualidades esperadas de las mujeres por una visión patriarcal, mencionadas

en la cita anterior, obstaculiza su autonomía e incrementa su dependencia. Sin embargo, al ir tomando cada vez más fuerza las luchas feministas por el reconocimiento de las mujeres en diversos ámbitos, como en el ámbito educativo, social, político, cultural y demás, las mujeres en mayor o menor manera pudieron liberarse de ese encierro del espacio doméstico, y con ello se generaron lazos y alianzas más fuertes entre las mismas, que buscan revolucionar el mundo por uno más justo en donde se respete la diversidad de las personas. Estas alianzas surgidas a partir del reconocimiento de las diversidades entre las mujeres, que se unen y se transforman en acciones políticas para combatir la opresión ejercida hacia ellas, generan el concepto de sororidad, en palabras de Marcela Lagarde:

La sororidad es una dimensión ética, política y práctica del feminismo contemporáneo. Es una experiencia de las mujeres que conduce a la búsqueda de relaciones positivas y a la alianza existencial y política, cuerpo a cuerpo, subjetividad a subjetividad con otras mujeres, para contribuir con acciones específicas a la eliminación social de todas las formas de opresión y al apoyo mutuo para lograr el poderío genérico de todas y al empoderamiento vital de cada mujer. (s.f. p. 126)

Esta profunda alianza entre mujeres guiada por la horizontalidad sin jerarquías, exige a las mujeres la revisión de la propia misoginia (Lagarde, 2009) que desmienta la rivalidad supuestamente natural entre las mujeres, la cual, forma parte de la visión patriarcal que se nos ha impuesto. La revisión y reflexión sobre nuestra misoginia, nos lleva al reconocimiento de los peligros de nuestros privilegios. Si bien, muchas mujeres somos privilegiadas (unas más privilegiadas que otras, debido a la clase social, al color de piel, a la cultura y demás) al poder acceder a estudios académicos y tener un empleo digno también, podemos caer en la trampa patriarcal que nos aleja de una visión crítica, renunciando “al profundo conocimiento de los no privilegiados” (Rich, 1986, párr. 6), y nos incita a adoptar características misóginas que perpetúan una estructura masculina capitalista que continua con la discriminación entre las personas. Es este mismo sistema el que enfatiza los estereotipos sociales, basados en la imposición, la violencia, la explotación y el menosprecio de las subjetividades, en donde la carga más pesada la llevan las mujeres.

La trampa patriarcal, retomando a Adrienne Rich, se trata de un “falso poder que la sociedad masculina ofrece a unas pocas mujeres, con la condición de que lo usen para mantener las cosas tal como están y que piensen fundamentalmente “como hombres””, (1986, párr. 7). Es decir, el poder que se les otorga a solo unas cuantas mujeres sirve para que continúen ellas mismas replicando la estructura masculina. Se les hace creer que por dejar atrás su condición femenina son parte de esa comunidad, sin embargo, no es más que una ficción. Como prueba, se encuentran las ideas estereotipadas que se tienen sobre las habilidades de las mujeres, lo que hace más difícil su ascenso en el campo laboral, o bien el acceso a puestos de alto rango o de liderazgo. Lo anterior, corresponde a una “cuota femenina” (Rich, 1986, párr. 7) en la cual, se exige un mayor esfuerzo, trabajo y sacrificio por parte de mujeres para poder llegar a ser dignas de ese lugar. El sobre esfuerzo exigido a las mujeres es una idealización de que, solo a través del mérito y excelencia, la mujer puede llegar a ser digna de un trabajo masculino de liderazgo. Esta “cuota femenina” se encuentra en las diversas esferas laborales.

Un ejemplo es el ámbito académico: siguiendo el trabajo de Daniela Cerva, estudios realizados en Suecia dan cuenta que las mujeres debían ser dos veces y media más productivas que los hombres para obtener la misma calificación, ya que hay un menosprecio en cuanto a productividad de la actividad docente versus la actividad investigativa que genera publicaciones; la participación de las mujeres dentro de estas actividades se centra mayormente en la docencia, en donde solo unas pocas se postulan para una beca de investigación en comparación de sus colegas hombres, así mismo, las investigaciones de ellas resultan las menos financiadas por tener nombramiento de baja categoría (2017). Estar dentro de un sistema por competencias individualista enfocado en la productividad, genera que no se produzcan lazos y relaciones de empatía por parte de las personas y, peor aún si desde el nacimiento se fomenta la rivalidad, celos, envidia o miedos dentro del género femenino.

La falta de reflexión y conciencia sobre nuestra dominación y misoginia, aunados a los peligros de los privilegios ocasiona diversos problemas en el campo laboral. El primer

problema: es que, al olvidar nuestra condición femenina, se ven ajenas las luchas de las mujeres menos privilegiadas, lo que genera el rompimiento de lazos de empatía y sororidad, así como también, se produce un olvido de la lucha feminista en donde muchas mujeres se entregaron al compromiso y resistencia para obtener los derechos que ahora nos permite gozar de libertades y oportunidades. En segundo lugar: se perpetua el sistema capitalista masculino basado en las competencias y la explotación laboral, esta perpetuación se da a través de una normalización social de la violencia, en palabras de Rita Segato “la repetición de la violencia produce un efecto de normalización de un paisaje de crueldad y, con esto, promueve en la gente los bajos umbrales de empatía indispensables para la empresa predatoria” (2018, p. 13). Esto amplía y legitima las desventajas raciales, económicas y genéricas. Finalmente: al perpetuarse una estructura capitalista patriarcal, se contribuye a la “feminización” de los empleos; “el término “feminizado” significa ser enormemente vulnerable, apto a ser desmontado, vuelto a montar, explotado como fuerza de trabajo de reserva, estar considerado más como servidor que como trabajador, sujeto a horarios intra y extrasalariales” (Haraway, 1995, p.284). Esta feminización vulnera a las personas trabajadoras invisibilizándolas y aumentando la precariedad salarial y vivencial, dejando en peores condiciones a las mujeres al desvalorizar su trabajo.

Si bien, la desvalorización del trabajo de las mujeres obedece a patrones culturales que legitiman al trabajo masculino como superior al femenino, la práctica de la sororidad en el ambiente laboral permite a las mujeres tejer alianzas que contrarresten el hostigamiento y/o acoso sexual, la exclusión y la discriminación que se viven en los trabajos, sobre todo en aquellos empleos que socialmente no son considerados para ellas. Hasta ahora, la sororidad laboral pareciera ser un concepto idealista debido a la complejidad que implica hablar sobre el ámbito laboral, puesto que es ahí, donde se engloban las estructuras e ideales empresariales y políticos. Así mismo, el poder monetario pasa a primer plano, y las subjetividades y contextos de las personas trabajadoras pasan a un segundo plano. Sin embargo, para ejemplificar la forma en la que la sororidad puede empoderar a las mujeres y propiciar una apropiación de su ambiente laboral, se va a parafrasear de forma breve el trabajo de Longo

Roxana, Lenta M. Malena y Zaldúa Graciela titulado *Mujeres ferroviarias: participación, estrategias de cuidado y sororidad*:

En el trabajo antes mencionado se deja ver las dificultades que enfrentaron las mujeres para entrar a laborar en el área ferroviaria en Argentina, la cual, estaba dominada por varones. Entre los años 2005 y 2006 se dio el ingreso a 16 mujeres en el área ferroviaria en contraposición con el número de hombres trabajadores que era de 2000; sin embargo, los puestos que ocupaban eran de menor rango que los hombres, ocupando principalmente los de áreas de limpieza que tienen el peor salario. A raíz del ingreso de las 16 mujeres pioneras, en 2016 el número de mujeres y hombres aumentó a 300 y 3000 respectivamente. La lucha de estas mujeres por ocupar las mismas áreas que los hombres, y no solo las de limpieza o de un rango bajo, las llevó a la transformación de la organización y los espacios de trabajo. Esta transformación se logró gracias a la unión colectiva de las mujeres que exigían las mismas oportunidades laborales y de capacitación que los hombres, desarrollando a través de la militancia sindical espacios y dinámicas de participación basadas en la sororidad potenciando así sus trayectorias laborales y personales. Una de ellas es la agrupación llamada *Mujer bonita es la que lucha* y posteriormente *La casa que abraza*, las cuales, luchan en contra de la discriminación y violencia laboral asistidas por personas especialistas en psicología y abogacía para atender a las mujeres que están en situación de vulnerabilidad (Longo, Lenta y Zaldúa, 2018).

Estas organizaciones, creadas por las mismas trabajadoras, visibilizan las violencias físicas y simbólicas vividas tanto en el ámbito laboral como en el ámbito personal, las cuales han sido perpetuadas culturalmente a lo largo de la historia por medio de los estereotipos y roles de género. Al mismo tiempo, hacer visible estas violencias también, ha permitido a las mujeres trabajadoras accionar política y laboralmente fortaleciendo las relaciones y colectividad entre las mismas basadas en la reflexión crítica de su condición como mujeres, como se muestra en las siguientes experiencias:

Cuando fuimos a Retiro a hacer un pedido formal de las “mujeres a la conducción” de trenes, todavía no se logró. Pero me parece que ese es el día que más recuerdo

juntarnos todas e ir, presentar un formulario, como empezar a ver lo que realmente es empezar a movilizarse para conseguir algo (Liana, trabajadora ferroviaria) [...]

Antes nos criticábamos mucho entre nosotras. Nos veíamos más como enemigas que como amigas [...] Lo que creo es que mejoró mucho la relación entre nosotras desde que empezamos a darnos cuenta que si nos uníamos la pasamos mejor cada día de trabajo. Es duro sino estar acá (Naila, trabajadora ferroviaria).

Estar con mis compañeras nos ayuda a denunciar los atropellos que vivimos en el trabajo por ser mujeres (Miranda, trabajadora ferroviaria).

Fuimos consiguiendo y ganando camino como mujeres trabajadoras, fuimos ganando derechos en el ferrocarril. Nos ganamos un reconocimiento social. Sabemos que eso no pasa en otras líneas. Acá sí porque estamos juntas (Andrea, trabajadora ferroviaria). (Longo, Lenta y Zaldúa, 2018, pp. 164-165)

Las experiencias de las trabajadoras ferroviarias nos muestran las dificultades con las que han tenido que lidiar en su ambiente laboral y la importancia de la unión y creatividad para contrarrestarlas, y así, obtener el reconocimiento social de su trabajo y de sus derechos. La participación activa y colectiva dentro del ámbito laboral, contribuye con el rompimiento de los ideales sociales patriarcales de lo que puede o debe hacer una mujer, e intensifica su participación social y autonomía. A su vez, permite reducir la brecha de la desigualdad y propicia la transformación dentro de las áreas de trabajo a partir de la igualdad de oportunidades, del incremento en su desarrollo profesional y el disfrute de su trabajo.

De acuerdo con Longo, Lenta y Zaldúa: los procesos reflexivos del colectivo de las trabajadoras ferroviarias en torno a la violencia contra las mujeres, permitió crear nuevas significaciones sobre sus trayectorias laborales y experiencias de vida, ubicando estas experiencias dentro de la esfera de los derechos humanos, lo cual, rompió de esa forma el límite de ser considerados solo como un asunto personal y privado (2018). La lucha de las mujeres ferroviarias que ha traspasado el “límite” de lo privado llevándolo a lo público instaurando políticas laborales y transformando por ende las relaciones entre mujeres y

hombres, genera un enorme avance para la apropiación del espacio laboral (considerado como espacio público dominado por los hombres) por parte de las mujeres.

Este ejemplo de acción y lucha colectiva a través del cuidado de una misma y de las demás, que entabla y fomenta los lazos de unión y alianzas entre mujeres, nos muestra por un lado que actualmente, a pesar de las enormes dificultades que implica transformar las áreas laborales, sí es posible el cambio a través de la sororidad. Por otro lado, también nos muestra la enorme necesidad de relaciones sororas entre las mujeres para alcanzar la igualdad de oportunidades y erradicar las violencias que se ejercen en el área laboral, en donde se respeten los derechos humanos de todas, permitiendo acceder a cada persona a una vida digna.

La unión de acción política, a través de la práctica de la sororidad en el área laboral, permite mediante el apoyo mutuo, la defensa de los derechos de cada mujer y los abusos que se puedan dar en torno a hostigamiento y/o acoso sexual. Así mismo, erradicar los peligros de los privilegios, para generar una postura crítica enfocada a eliminar las desigualdades enmarcadas de violencia y discriminación entre mujeres y hombres y las desigualdades entre las mismas mujeres, como nos menciona Lagarde:

Entre las contemporáneas hay quienes sobreviven en la línea del hambre y quienes tienen una historia de buena alimentación por generaciones, quienes no saben escribir su nombre y quienes acumulan títulos y obras, quienes nunca han tenido voz en su comunidad y quienes, [...] gobiernan pequeñas comunidades y naciones. (s.f. p. 128)

Es necesario hacer llegar a cada mujer y niña los derechos y recursos por los cuales ha luchado el feminismo que les permita su empoderamiento y una participación activa en la sociedad. Si bien, estas desigualdades se salen de las normas de género, son inaceptables, por ello, es preciso plantear una nueva política basada en el cambio, donde se diluyan las dualidades jerárquicas de género, raza y clase, una política de lucha “contra el código único que traduce a la perfección todos los significados, el dogma central del falogocentrismo.” (Haraway, 1995, p. 302). Como mujeres es importante no dejarse llevar por la falsa idea de que se tiene que pensar o actuar como hombres para ser tomadas en cuenta, la sororidad

permite que se valore nuestro punto de vista, aquel que ha sido infravalorado a lo largo de la historia. Caer en la trampa del falso poder otorgado por el sistema patriarcal, no nos permite ver la opresión que se ejerce sobre nosotras y las desigualdades que oprimen a gran parte de la población.

“La sororidad pretende acabar con la subordinación y la dependencia sexogenérica, pero también lograr la emancipación de tod*s” (Di Stefano, 2020, p. 54) mediante el reconocimiento de las diferentes diversidades que tenemos como seres humanos, podemos plantear nuevas políticas que permitan una relación laboral que no esté basada en la discriminación ni en la explotación, generando alianzas que nos permitan acceder a todes a una vida más vivible.

Capítulo 2. Diagnóstico

En el presente capítulo se muestra la descripción de la realización y los resultados del diagnóstico de esta investigación. Se presentan los objetivos, la metodología utilizada y el análisis de los resultados del proceso.

2.1. Objetivos

General:

- Explorar las necesidades de mujeres estudiantes de una universidad pública queretana afines a las áreas de ciencias sociales, artes y humanidades, a través de un cuestionario en torno a los temas de: derechos laborales, identificación del acoso y hostigamiento sexual, prácticas de autocuidado y construcción de sororidad, que permita desarrollar un plan de incidencia.

Específicos:

- Identificar los conocimientos que las estudiantes tienen en torno al reconocimiento de sus derechos como trabajadoras.
- Analizar si las estudiantes saben diferenciar el acoso y hostigamiento sexual, así como la forma en la que pueden enfrentarlo.
- Examinar la forma en que las estudiantes perciben y practican el autocuidado.
- Indagar sobre la percepción que tienen las estudiantes de las relaciones entre hombres y mujeres en el ámbito laboral y la presencia que ellas tienen del concepto de sororidad.

2.2. Método

2.3. Tipos de Investigación y Alcance

La presente investigación tiene un enfoque mixto no experimental y es de tipo aplicada, ya que contempló un proyecto de intervención, dentro del cual, se analizaron los problemas a los que se pueden enfrentar las mujeres al estar dentro de un ambiente laboral y se buscó proporcionarles las herramientas para poder afrontarlos. En primera instancia, se

realizó un diagnóstico de enfoque cuantitativo, cuyo objetivo fue explorar y medir los conocimientos que las estudiantes tenían en materia de derechos laborales, hostigamiento y/o acoso sexual, autocuidado y sororidad laboral. Posteriormente, basándose en el diagnóstico anterior, se planeó un ciclo de conferencias y un taller de tipo cualitativo con diseño de investigación-acción, que se propuso a contribuir en generar una apropiación y empoderamiento de los espacios laborales por parte de las estudiantes (afines a las áreas de ciencias sociales, artes y humanidades) a partir de las prácticas de autocuidado y sororidad. Lo anterior, se produjo desde una visión tecno-científica ya que contó con una planeación, análisis y evaluación de la implementación. Este estudio tiene un alcance descriptivo que permitió visualizar y detallar las necesidades de las participantes, y al ser realizado dentro de una universidad pública de Querétaro en de un periodo de tiempo de tres meses fue de tipo transeccional.

2.4. Población

La población con la que se trabajó fue con mujeres estudiantes de una universidad pública queretana enfocadas en las áreas de ciencias sociales, artes y humanidades, siendo ese el único criterio de inclusión (para futuras investigaciones resultaría de gran interés enfocarse a otras áreas de estudio para analizar las diferencias o similitudes entre las vivencias de las participantes y ampliar el panorama en torno a estas problemáticas). Participaron 37 mujeres entre 20 a 44 años de edad ($M= 25.41$, $DE= 6.34$) de las cuales eran: 83.78% solteras, 10.81% se encontraban en una relación de unión libre, 2.70% divorciadas y 2.70% casadas. Finalmente, el 78.38% no tenía hijas/es/os y el 21.62% tenían de 1 a 2 hijas/es/os.

2.5. Muestra

La muestra de inicio antes de la realización del diagnóstico fue por oportunidad de tipo homogénea ya que se buscó la colaboración de mujeres estudiantes afines a las áreas de ciencias sociales, artes y humanidades. Obteniendo la participación, como ya se mencionó, de 37 mujeres en el transcurso de un mes, esta fue la duración que tuvo la implementación

del diagnóstico. Posteriormente para la implementación de la intervención, la muestra se mantuvo como homogénea con el mismo criterio de inclusión.

2.6. Técnicas e Instrumentos

La técnica utilizada para el diagnóstico fue una encuesta que, como ya se mencionó, fue de carácter cuantitativo realizado a 37 mujeres (el criterio de inclusión se puede ver en el apartado: Población). Se llevó a cabo por medio del instrumento de un cuestionario en línea de *Google Forms*, mismo, que se realizó de manera ex profeso con base en los cuatro ejes temáticos de esta investigación; es decir, que se indagó en torno a los conocimientos de las estudiantes en materia de derechos laborales, hostigamiento y acoso sexual, prácticas de autocuidado y sororidad. Las respuestas del cuestionario fueron, en su mayoría, de opción múltiple, cuatro de forma abierta, dos de escala Likert y uno en formato de Diferencial Semántico. Consta de un consentimiento informado de inicio, seis preguntas sociodemográficas, 16 preguntas en torno a su situación y conocimientos en derechos laborales, acoso y hostigamiento sexual, 10 preguntas sobre autocuidado y seis preguntas sobre sus percepciones de las relaciones entre mujeres y hombres al trabajar juntos, y sobre qué tan presente tienen el tema de sororidad. Se concluye el cuestionario con cuatro preguntas: la primera en cuanto a su percepción de sí mismas al entrar al mercado laboral, mientras que las tres siguientes son de retroalimentación para las actividades de la intervención. La confiabilidad y la validación del instrumento utilizado, se obtuvo mediante la validación de personas expertas, donde se analizaron críticamente los temas abordados y su relación con los objetivos de la investigación, así como la estructura del mismo. También, se hizo una prueba piloto a cuatro estudiantes que cumplían con el criterio de inclusión seleccionado, se examinaron y tomaron en cuenta sus percepciones y respuestas, lo cual, sirvió para la optimización del cuestionario.

2.7. Recolección y Análisis de Datos

El acceso a las participantes fue por conveniencia, ya que se realizó por medio del contacto con docentes de las licenciaturas y posgrados afines a las áreas de estudio de ciencias sociales, artes y humanidades, quienes permitieron difundir el cuestionario a través de correo

electrónico y grupos de WhatsApp. También, mediante el efecto de bola de nieve, es decir, mediante la propagación del mensaje entre estudiantes con cercanía a la población objetivo.

Para el análisis de los datos obtenidos del cuestionario, se utilizó el software SPSS, estadística descriptiva y pruebas de independencia Chi-cuadrado. Mientras que, para el análisis del ciclo de conferencias y el taller, se utilizaron los principios de la teoría fundamentada, así como la observación de participación moderada y los documentos y materiales realizados por las participantes a lo largo de la intervención.

2.8. Ética del Proyecto

Basados en los criterios éticos explicados por Hennink, Hutter y Bailey (2011), el cuestionario contó con un consentimiento informado al inicio, en donde se explicó a las personas participantes el objetivo del mismo y las indicaciones de cómo contestarlo. Dentro de ese consentimiento informado, se explicó que la participación era voluntaria, totalmente anónima y confidencial, garantizando que se respetó la decisión de las personas a participar, con el compromiso de no hacer mal uso de la información obtenida y siendo utilizada solo para los fines de esta investigación, por la investigadora y su equipo de trabajo. También, al ser estudiantes de una licenciatura necesariamente se colaboró con personas mayores de edad, a las cuales, se les otorgó el contacto de la investigadora para aclarar las dudas que pudieran surgir en el proceso de la investigación.

2.9. Resultados del Diagnóstico

2.9.1 Contexto

El presente diagnóstico se llevó a cabo dentro de una universidad pública de Querétaro. Se realizó de manera digital por internet a causa principalmente de las limitaciones que generó la contingencia sanitaria por COVID-19 y por la facilidad de distribución del mismo, debido a que la universidad con la que se colaboró no contaba con la asistencia presencial total de las/os estudiantes, puesto que las clases se realizaban desde un formato virtual, y para algunas licenciaturas de forma parcialmente presencial.

Como se mencionó anteriormente en el apartado de la población, el tamaño de la muestra fue por oportunidad, obteniendo la participación de 37 mujeres estudiantes de licenciatura o posgrado afines a las áreas de estudio de ciencias sociales, artes y humanidades. Sus edades se encontraban entre 20 y 44 años ($M= 25.41$, $DE= 6.34$) en donde el 83.78% eran solteras, el 10.81% estaban en una relación de unión libre, un 2.70% eran divorciadas y otro 2.70% eran casadas. El 78.38% no tenía hijas/es/os y el 21.62% tenían de 1 a 2 hijas/es/os. En el momento en que se realizó el cuestionario diagnóstico, el 51.35% de las participantes no tenían algún empleo y solo se dedicaban a estudiar, mientras que el 16.22% trabajaba como empleada con pocas o sin prestaciones de ley, un 10.81% era empleada con contrato laboral y todas las prestaciones de ley, otro 10.81% se encontraba en trabajos domésticos y/o de cuidados no remunerados, y finalmente, el 10.81% trabajaba por su cuenta brindando algún servicio o en venta de artículos.

Cada participante contaba con diferentes condiciones socioeconómicas; sin embargo, todas tenían las condiciones necesarias que les permitía cursar estudios superiores. Esto representa un gran logro dentro de nuestra situación actual en México, la cual, está regida por escasas oportunidades para las niñas, niños y adolescentes de ingresar o concluir sus estudios, siendo las mujeres las más afectadas:

Entre los obstáculos a los que se enfrenta las niñas y mujeres para ejercer su derecho a estudiar, se encuentran: la pobreza, el aislamiento geográfico, la pertenencia a una minoría, la discapacidad, el matrimonio infantil y el embarazo precoz, la violencia de género y las actitudes tradicionales relacionadas con el papel de las mujeres. (INEGI, 2020, p. 177)

Mientras que para las y los jóvenes que pudieron concluir sus estudios de nivel medio superior las cifras son las siguientes: De los 2.9 millones de jóvenes con educación media superior terminada, solo un millón reportó estar cursando estudios de nivel superior (INEGI, 2019).

A pesar del panorama desalentador, en materia de género, gracias a las luchas feministas se ha incrementado la participación de las mujeres a nivel educativo, de acuerdo con el INMUJERES, durante la segunda mitad del siglo XX se ha dado una disminución en la brecha de escolaridad entre mujeres y hombres; a pesar de ello, los hombres continúan teniendo ventaja en los niveles más altos de escolaridad con un 21%, mientras que a las mujeres les corresponde el 18% (2020). Aunque parece que esta desigualdad es mínima sigue siendo persistente y continua en el área laboral, dejando en mayor desventaja a las mujeres.

De acuerdo con diversos análisis feministas, contar con estudios superiores aumenta la posibilidad por parte de las mujeres para acceder a un empleo mejor remunerado, lo cual, incrementa la autonomía y la emancipación de las mujeres, rompiendo los estereotipos de género que las condenan a la dependencia económica. Sin embargo, México aún es dirigido por una estructura fuertemente machista en donde persisten las desigualdades de género a nivel laboral; esto genera un fuerte obstáculo en el ingreso o crecimiento de las mujeres en el campo laboral independientemente del nivel de estudios, de acuerdo con la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE):

Las mujeres también superan a los hombres en la tasa de participación en la educación formal de adultos. No obstante, se mantiene su escasa probabilidad de emplearse y su sueldo es aún menor que el de los hombres en todos los niveles de logro educativo y en todos los países de la OCDE, incluso aquellas tituladas en la misma disciplina. (2021, párr. 5)

Si bien, contar con estudios superiores no garantiza la eliminación de las desigualdades de género, ni la desvalorización del trabajo femenino, sí modifica las relaciones sociales en favor de la autorrealización de las mujeres. Se genera, por un lado, mayor participación laboral, puesto que el estudio realizado por INMUJERES (2020) muestra que el 72% de las mujeres con estudios de licenciatura participan en el mercado laboral, en contraposición de las mujeres con estudios de bachillerato, secundaria y primaria, con un 53.5%, 45.3% y 35.7% respectivamente. Por otro lado, también contribuye a desdibujar los roles de género que destinan a la mujer al mantenimiento del hogar. Continuando con el estudio del INMUJERES: las mujeres con licenciatura dedican el 28%

al trabajo doméstico, mientras que las mujeres con bachillerato, secundaria y primaria dedican un 32.3%, 35.9% y 36.5% respectivamente; aunque, al tratarse del trabajo de cuidados este tiene poca variación entre el nivel de escolaridad: los datos muestran que a nivel primaria se dedica el 34.2%, en secundaria el 35.9%, en bachillerato un 34.8% y en licenciatura el 37.5%, lo cual denota que persiste el rol de género en la mujer como cuidadora. Esto hace imposible evadir la doble jornada y, evidencia la aparente exclusividad femenina del cuidado de las/es/os otras/es/os, a costa de su descuido personal.

La participación laboral que se da a partir de concluir estudios superiores contribuye a cambiar la idea de la maternidad como fin último de las mujeres, haciendo que las mujeres quienes:

Han invertido en su formación, [el] permanecer en el hogar y renunciar a un salario de mercado deja de ser una alternativa rentable [...] el nivel educativo es una variable clave en la relación entre las decisiones de participación y maternidad. (Cebrián y Moreno, 2018 p. 52)

Lo cual genera que, al no ser la maternidad su fin último, esta se vuelva una elección y no una obligación, pudiendo causar un retraso en la elección de maternidad o bien a no ser elegida.

Cabe decir que, pese al incremento de la participación de las mujeres en el campo laboral, los desafíos para la igualdad de género dentro de esa área aún son muy grandes, esto puede verse dentro de la misma segregación ocupacional donde las mujeres, parafraseando el estudio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016), se concentran en los trabajos considerados femeninos que, de igual forma, son socialmente poco valorados y por ende con una remuneración salarial aún más baja.

Este es un breve panorama actual de la educación de las mujeres en México y los retos a los que se enfrentan al entrar al campo laboral por cuestiones de género. Aun así, no debemos olvidar que las mujeres, con o sin estudios superiores que están por ingresar al campo laboral, también pueden enfrentarse (en menor o mayor grado y como ya se ha

desarrollado a lo largo de este trabajo), a la barrera del “techo de cristal” que les impide acceder a cargos de alto rango, y al “ piso pegajoso” que hace referencia a la carga que se les da a las mujeres del cuidado del hogar y de las/os otras/os, provocando que elijan empleos de medio tiempo o con horarios flexibles y de menor salario, imposibilitando su acceso al autocuidado. De igual manera, se enfrentan a la precarización de los trabajos, en donde persiste una desigualdad de género que le otorga menores prestaciones y un salario menor que el de sus colegas hombres por realizar las mismas actividades. Esta precarización aumenta tras el desconocimiento de sus derechos como trabajadora y a las pocas regulaciones políticas y gubernamentales que garanticen estos derechos. Finalmente, también se enfrentan a las violencias que se pueden dar dentro del ámbito laboral, por ejemplo: a través de las relaciones hostiles y la violencia psicológica extrema (*mobbing*), o bien, a las violencias por género, las cuales se encuentran centradas en las mujeres, ya que el hostigamiento y el acoso sexual laboral es ejercido principalmente en las mujeres acentuándose en mujeres jóvenes.

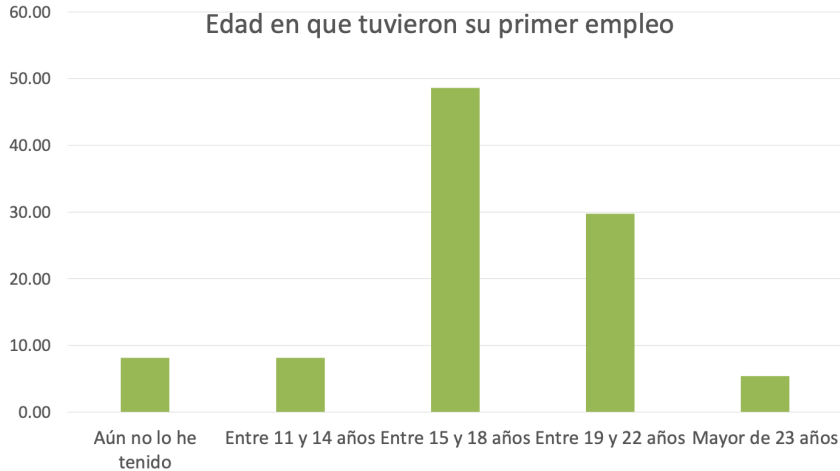
2.9.2 Análisis

2.9.3 Apartado de Trabajo y Derechos Laborales

De acuerdo con los datos obtenidos, a partir del cuestionario realizado y como se puede ver en la gráfica 1, el 48.65% de las participantes tuvo su primer empleo remunerado entre los 15 y 18 años de edad, el 29.73% de los 19 a 22 años de edad, un 8.11% lo tuvo a una edad más temprana que consta entre los 11 y 14 años, mientras que el 5.41% lo obtuvo a partir de los 23 años en adelante. Finalmente, el 8.11% aún no tenía algún tipo de empleo remunerado.

Figura 1

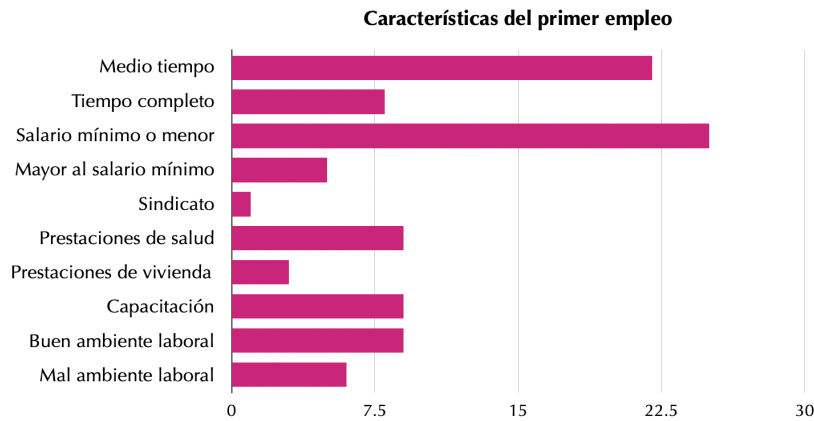
Edad en la que Tuvieron su Primer Trabajo Remunerado



Entre las características con las que contaban esos empleos remunerados (ver gráfica 2), el 23% de las participantes tuvieron un empleo de medio tiempo, el 8% dijeron haber tenido tiempo completo. En cuanto al salario, el 26% de ellas respondieron que en su primer empleo tenían el salario mínimo y solo el 5% mencionaron que su salario fue mayor al mínimo. De las prestaciones con las que contaron, el 9% recibió capacitación y seguro social, el 3% contó con prestaciones de vivienda y solo el 1% contó con sindicato. Finalmente, el 9% de las participantes respondieron que tuvieron buen ambiente laboral, mientras que un 6% respondió que, en su primer empleo, sufrieron de un mal ambiente laboral.

Figura 2

Características del Primer Empleo



Los datos nos muestran que la mayoría de las participantes han tenido experiencia laboral antes de concluir sus estudios actuales, mayormente en la edad entre 15 y 18 años y que, si bien contaban con sueldo mínimo, el nivel de prestaciones y/o derechos que tenían era bajo, esto concuerda con la precarización laboral que vivimos actualmente, resultando las personas jóvenes entre las más afectadas. Parafraseando a Luis González Placencia, en México, la mitad de las y los jóvenes comienza su vida productiva entre los 13 y 16 años de edad, lo que los vuelve en víctimas reales y/o potenciales de los abusos de poder que pueden provenir del estado, o bien de otras personas a partir de las relaciones que establecen entre sí y, en materia laboral, no es la excepción. Estas relaciones de poder que crecen con la falta de oportunidades en educación y las crisis económicas, en donde ahora las y los jóvenes se enfrentan a un severo deterioro de las condiciones laborales, precariedad, subempleo y la no valoración de la formación académica (2010).

A pesar de que estas condiciones sociales impactan de forma negativa tanto a hombres como a mujeres, esta vulnerabilidad se incrementa aún más en las mujeres, y no solo a nivel salarial. Como muestra, se presenta el estudio de Mujeres y Hombres en México 2019, en donde el 59.1% de los salarios de las mujeres asciende a hasta 2 salarios mínimos, 12% más que los hombres; pero, el porcentaje disminuye en comparación con los hombres cuando se

trata de ganar más de 2 salarios mínimos (INEGI, 2019). Además, afecta al momento de recibir prestaciones, como también se muestra en el estudio realizado por la Universidad del Valle de México (UVM, 2021) mencionado anteriormente, en donde el 51.4% de las mujeres en su primer empleo no reciben prestaciones laborales en contraposición con el porcentaje de los hombres que es del 38.2%. Aunque en los resultados del presente diagnóstico no se puede realizar una comparación como tal, ya que solo se trabajó con mujeres, de acuerdo con sus respuestas sí hay una falta en el acceso a las prestaciones laborales.

El estudio diagnóstico del derecho al trabajo del CONEVAL (2018) muestra que, para promover el acceso y disfrute del derecho al trabajo, es necesario combatir el desconocimiento que tiene la población sobre sus derechos sociales en general, ya que 6 de cada 10 personas no habían escuchado sobre ellos. Por tal motivo, se buscó identificar qué tanto conocían las participantes en torno a sus derechos laborales; por ello, tomando principalmente algunos de los derechos y normativas laborales básicas (a los que todas/es/os tenemos derecho en México), se solicitó a las participantes que indicaran de acuerdo a su nivel de conocimiento, si no lo conocían, si habían escuchado hablar de él o si sabían qué establece y cómo se aplica. Los resultados se especifican en la tabla 1 y se visualizan en la gráfica 3.

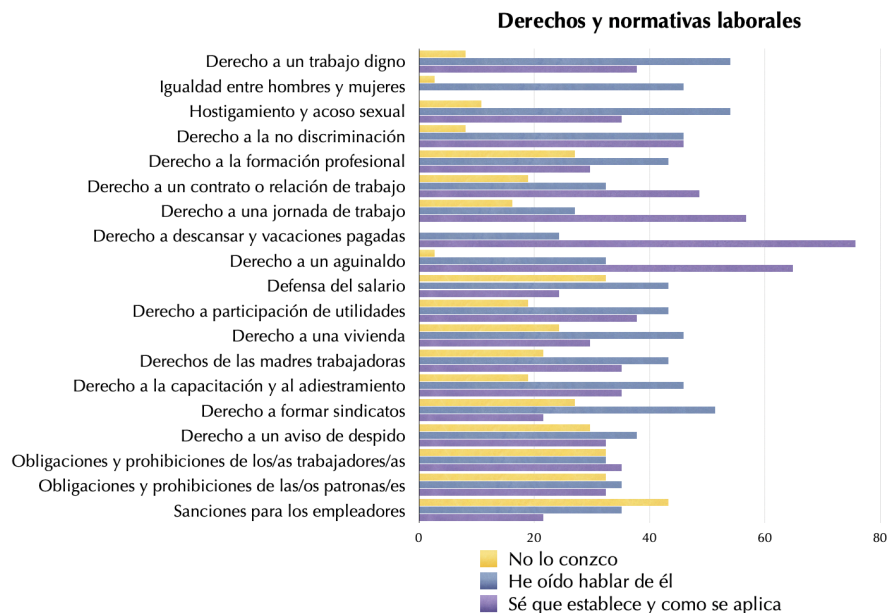
Tabla 1

Resultados de la Pregunta Sobre el Nivel de Conocimiento de sus Derechos y las Pruebas de Independencia por Edad

Derechos/Normas laborales	No lo conozco	He oído hablar de él	Sé que establece y como se aplica	Prueba de independencia por edad entre el grupo 1 y 2 de mujeres
Derecho a un trabajo digno	8.11	54.05	37.84	$\chi^2(2, N = 37) = 6.02, p = 0.04$
Igualdad entre hombres y mujeres	2.7	45.95	51.35	$\chi^2(2, N = 37) = 1.05, p = 0.58$
Hostigamiento y acoso sexual	10.81	54.05	35.14	$\chi^2(2, N = 37) = 2.45, p = 0.29$
Derecho a la no discriminación	8.11	45.95	45.95	$\chi^2(2, N = 37) = 2.33, p = 0.31$
Derecho a la formación profesional	27.03	43.24	29.73	$\chi^2(2, N = 37) = 0.96, p = 0.61$
Derecho a un contrato o relación de trabajo	18.92	32.43	48.65	$\chi^2(2, N = 37) = 0.11, p = 0.94$
Derecho a una jornada de trabajo	16.22	27.03	56.76	$\chi^2(2, N = 37) = 1.58, p = 0.45$
Derecho a descansar y vacaciones pagadas		24.32	75.68	$\chi^2(1, N = 37) = 0.33, p = 0.69$
Derecho a un aguinaldo	2.70	32.43	64.86	$\chi^2(2, N = 37) = 0.78, p = 0.67$
Defensa del salario	32.43	43.24	24.32	$\chi^2(2, N = 37) = 4.88, p = 0.08$
Derecho a participación de utilidades	18.92	43.24	37.84	$\chi^2(2, N = 37) = 0.93, p = 0.62$
Derecho a una vivienda	24.32	45.95	29.73	$\chi^2(2, N = 37) = 0.08, p = 0.95$
Derechos de las madres trabajadoras	21.62	43.24	35.14	$\chi^2(2, N = 37) = 0.11, p = 0.94$
Derecho a la capacitación y al adiestramiento	18.92	45.95	35.14	$\chi^2(2, N = 37) = 2.21, p = 0.33$
Derecho a formar sindicatos	27.03	51.35	21.62	$\chi^2(2, N = 37) = 0.12, p = 0.94$
Derecho a un aviso de despido	29.73	37.84	32.43	$\chi^2(2, N = 37) = 1.55, p = 0.46$
Obligaciones y prohibiciones de los/as trabajadores/as	32.43	32.43	35.14	$\chi^2(2, N = 37) = 3.73, p = 0.15$
Obligaciones y prohibiciones de las/os patronas/es	32.43	35.14	32.43	$\chi^2(2, N = 37) = 2.77, p = 0.24$
Sanciones para los empleadores	43.24	35.14	21.62	$\chi^2(2, N = 37) = 1.78, p = 0.40$

Figura 3

Nivel de Conocimiento de sus Derechos



De igual forma, para reforzar sus respuestas y los datos obtenidos, se les realizó una pregunta de forma abierta, la cual, era que escribieran 3 elementos del contrato laboral, algunas participantes parecían tener conocimientos sólidos al respecto, incluso escribieron más de la cantidad solicitada. Los 3 elementos principales en los que la mayoría coincidió fueron: que el contrato debería establecer el salario, las actividades a realizar y la jornada laboral; sin embargo, de las 37 participantes 6 no sabían o no tenían muy en claro los elementos que debe tener un contrato laboral, y algunas optaron por enunciar sus derechos, por ejemplo: “ambiente sin discriminación ni acoso, derecho a la salud, trabajo remunerado de manera digna, derecho al desarrollo personal y profesional”. La forma en la que las participantes aprendieron de esos derechos fue principalmente por experiencia propia con un 40.54%, el 32.43% como parte de la educación universitaria, un 13.51% se lo dijo algún/a/e conocido/a/e, el 8.11% investigó y el 5.41% fue por redes sociales.

Con base en los resultados, se puede decir que, si bien existe cierto conocimiento de las participantes en torno a sus derechos laborales, no hay una respuesta del todo afirmativa, ya que predomina la opción “haber oído de él”, no hay un conocimiento del todo claro al respecto de qué dicen y cómo se aplican la mayoría de sus derechos. Los más conocidos son, los que usualmente se aprenden desde la experiencia, puesto que en los trabajos suelen dar esas prestaciones periódicamente, como el derecho a descansar y vacaciones pagadas, el derecho a un aguinaldo, y derecho a una jornada laboral con un porcentaje de participantes que saben qué establece de, 75.68%, 64.86% y 56.76% respectivamente. Finalmente, para realizar una comparación entre las mujeres participantes conforme a su edad y, basándose en la media, se realizaron 2 grupos, el primero se formó con las participantes de menor edad, en este caso, las que tenían de 20 a 26 años; el segundo grupo está formado por las participantes de mayor edad, de 27 a 44 años. De acuerdo con la prueba de independencia que se realizó a cada derecho que se preguntó (ver tabla 1), se infiere que, el desconocimiento de los derechos como trabajadoras es independiente a la edad de las participantes; por lo tanto, al ser de diversas áreas, también es independiente al semestre, licenciatura y/o posgrado de las estudiantes.

A manera de síntesis de este apartado del cuestionario, se puede decir que la mayoría de las mujeres han escuchado en torno a sus derechos como trabajadoras, pero todavía existe un rezago y una falta de promoción a nivel social y a nivel educativo de los derechos laborales y de la forma en la que se aplican, ya que la experiencia propia es el principal acceso a estos. Al comenzar a trabajar a una corta edad y no conocerlos, se corre mayor riesgo de caer en la explotación y violencia laboral.

2.9.4 Apartado sobre Hostigamiento y Acoso Sexual

El hostigamiento y acoso sexual es una forma de violencia y discriminación que se da de forma regular y que afecta principalmente a las mujeres, esta forma de violencia “en el ámbito laboral aún sigue siendo un asunto invisibilizado e ignorado; del que es necesario hablar para evidenciar que se trata de un problema de violencia de género y convertirlo en un tema de interés público” (INMUJERES, 2009, p. 5). La normalización del hostigamiento

y acoso sexual es un problema de estructuración social que genera diversas dificultades a nivel psicológico, social y fisiológico a las personas que lo padecen, por ello, es necesario hacerlo visible. En esta sección del cuestionario, se indagó sobre si las participantes podían diferenciar entre el acoso sexual, el hostigamiento sexual y otro tipo de acoso. También sobre los lugares donde las participantes lo experimentaban, con qué frecuencia y qué hacían cuando ante ese tipo de violencia, los resultados son los siguientes.

Como se especifica en la tabla 2, en promedio más del 50% de las participantes puede identificar cuando se trata de hostigamiento sexual, acoso sexual o cuando no se trata de alguno de ellos, desafortunadamente aún hay confusión entre estos conceptos en las mujeres participantes independientemente de la edad, de acuerdo con la prueba de independencia, no existe una diferencia significativa en el reconocimiento del hostigamiento y acoso sexual entre las participantes de menor edad de 20 a 26 años y las participantes de mayor edad de 27 a 44 años. Esto nos lleva a reflexionar que resulta necesario ahondar en esta problemática sin importar la edad, no solo para que sepan las diferencias, sino para poder brindarles las herramientas que les permita enfrentarse a esas violencias y evitar su perpetuación.

Tabla 2

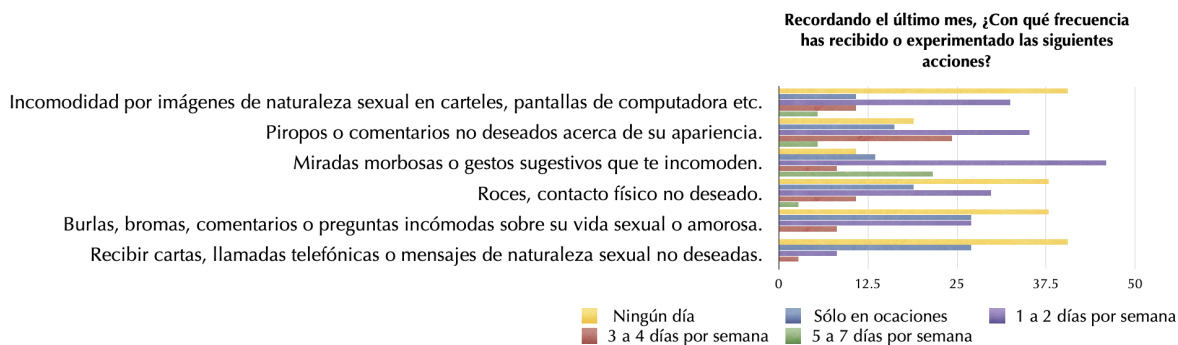
Resultados de la Pregunta Sobre la Identificación del Hostigamiento y Acoso Sexual y las Pruebas de Independencia por Edad

De los siguientes enunciados, selecciona si corresponden con hostigamiento sexual, con acoso sexual o no corresponde con ninguno:	Hostigamiento sexual	Acoso sexual	No corresponde con ninguno	Respuesta	Prueba de independencia por edad entre el grupo 1 y 2 de las mujeres participantes
Si por parte de tu jefe/a o superior recibes críticas constantes sobre tu vida personal.	35.14	5.41	59.46	No corresponde con ninguno	$\chi^2(2, N = 37) = 2.14, p = 0.34$
Si recibes un castigo que afecta directamente tu trabajo por el hecho de negarte a aceptar invitaciones o propuestas sexuales de tu jefe/a o superior.	43.24	56.76	0	Hostigamiento sexual	$\chi^2(1, N = 37) = 2.65, p = 0.15$
Si uno/a de tus compañeros/as te abraza o se te acerca excesivamente provocándote incomodidad.	40.54	56.8	2.7	Acoso sexual	$\chi^2(2, N = 37) = 5.43, p = 0.06$
Si en tu área de trabajo recibes atención de índole sexual no deseada por parte de tus compañeros/as por la forma en la que vistes.	29.73	70.27	0	Acoso sexual	$\chi^2(1, N = 37) = 0.32, p = 0.69$
Si tu jefe/a o superior por medio de chistes te hace insinuaciones o comentarios hacia tu apariencia de forma lasciva.	54.05	45.95	0	Hostigamiento sexual	$\chi^2(1, N = 37) = 0.58, p = 0.49$

De acuerdo con el Protocolo de Intervención para Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual del INMUJERES, existen conductas que pueden constituir hostigamiento y acoso sexual. Por ello, tomamos algunas de estas conductas y preguntamos a las participantes con qué frecuencia habían experimentado esas violencias en el último mes. Como se puede ver en la gráfica 4.

Figura 4

Resultados de la Frecuencia en la que las Participantes han Experimentado Acoso a través de las Conductas Detectadas por el INMUJERES



A simple vista, puede parecer más grande el porcentaje de las mujeres que no han experimentado el acoso a través de estas conductas ningún día, con un promedio del 31.08%. Lo preocupante es que el resto de las participantes, es decir, en promedio más del 60%, sí los han experimentado en alguna ocasión o en algún margen de frecuencia de 1 a 7 días por semana. Los piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia fueron las formas de hostigamiento y/o acoso sexual que más experimentaron por semana en el último mes, con un porcentaje del: 45.95% de 1 a 2 días, 21.62% de 5 a 7 días, 8.11% 3 a 4 días, 13.51% sólo en ocasiones y el 10.81% ningún día, seguido de miradas morbosas o gestos sugestivos que generan incomodidad, con un porcentaje del: 35.14%, 5.41%, 24.32%, 16.22% y el 18.92% respectivamente. Esto denota un problema social y cultural que normaliza conductas e ideologías patriarcales y misóginas que se basan en los roles de género, en donde, se perpetua “la percepción tradicional de las mujeres como objeto de deseo sexual y de su rol subordinado

en la sociedad y en la familia, su victimización sexual es a menudo vista como parte del “orden normal” de las cosas” (Chappell y Di Martino citado en OIT, 2013, p. 27).

Ante estos resultados también cabe preguntarse si: ¿La normalización de estos temas hace que las mujeres no seamos del todo conscientes de estar siendo violentadas? Puesto que en la sentencia uno, donde se les cuestiona sobre haber experimentado: incomodidad por imágenes de naturaleza sexual en carteles, pantallas de computadora etc., el 40.54% de ellas dijo no haber tenido incomodidad. Ese porcentaje parece ser un número muy alto, puesto que en la sociedad actual hay una sobreexplotación visual, sexual y publicitaria de las mujeres en diversos medios y de manera repetitiva, tanto que se ha vuelto común y es fácil dejar de cuestionarse. De aquí emerge la pregunta de si las participantes no sintieron incomodidad porque no tuvieron un contacto directo con esas circunstancias (y más ahora por cuestiones de pandemia y las escasas relaciones humanas directas), o bien, porque ya es algo común que nos resulta invisible. Es una pregunta interesante que hay que tomar en consideración, pero debido a la falta de información, no se puede desarrollar en este momento, aunque puede servir para futuras investigaciones.

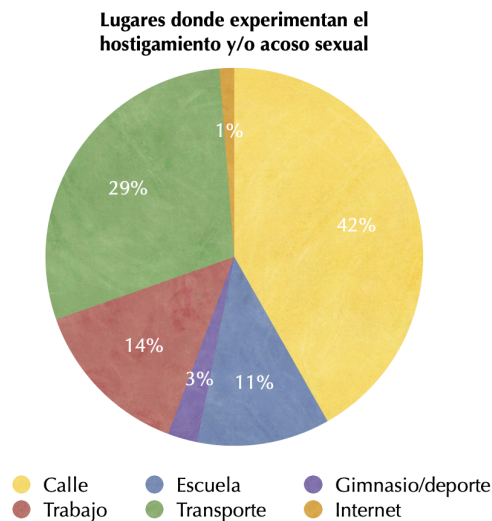
El hostigamiento y/o acoso sexual es un problema de género que se vive a nivel mundial, es una:

Realidad [que] reduce la libertad de circulación de las mujeres y niñas. Limita su capacidad de participar en la educación, el trabajo y la vida pública. Dificulta su acceso a servicios esenciales y el disfrute de actividades culturales y recreativas, afectando negativamente a su salud y su bienestar. (ONU MUJERES, s.f. párr. 3)

Esta forma de violencia hacia las mujeres hace más difícil que puedan disfrutar o acceder a una vida digna en donde se sientan seguras y puedan desarrollarse libremente. El hostigamiento y/o acoso sexual se experimenta principalmente en los espacios públicos. De acuerdo con los resultados obtenidos, al preguntar a las participantes cuáles eran los lugares donde ellas lo experimentaban, el 42% mencionó que, en la calle, el 29% en el transporte público, un 14% en el trabajo, el 11% en la escuela, un 3% en el gimnasio o haciendo deporte, y el 1% por medio de internet (ver gráfica 5).

Figura 5

Lugares Donde Experimentan Hostigamiento y/o Acoso Sexual



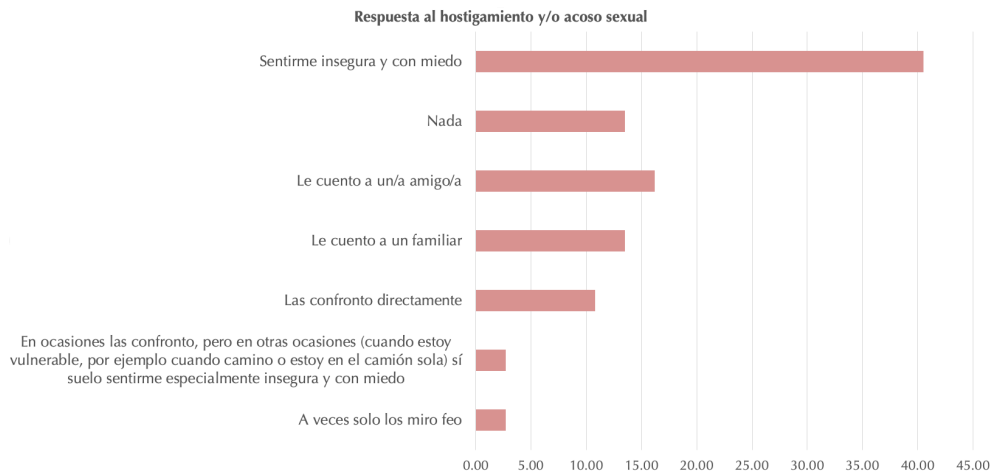
Estos resultados refuerzan que el hostigamiento y acoso sexual son una práctica normalizada que hace de los espacios públicos un ambiente hostil, principalmente para las mujeres. De acuerdo con el estudio sobre Acoso Callejero realizado por el movimiento: *Hollaback!* y la Universidad de Cornell, en México de una muestra de 136 mujeres menores de 40 años, el 92% experimentó acoso sexual callejero antes de los 17 años (ONU MUJERES, 2019). Esta forma de violencia se perpetua en los trabajos puesto que, “ 27 de cada 100 mujeres que han trabajado alguna vez en su vida han sido violentadas en el ámbito laboral” (INEGI, 2019, p. 207). Esto representa un fuerte obstáculo en la apropiación de esos espacios por parte de las mujeres, así como la generación de empoderamiento y autonomía ya que viola su derecho a la igualdad, la seguridad y la libertad.

De esta forma, se evidencia que es necesario cambiar nuestra dinámica cultural y social, ya que actualmente, esta hace que los espacios públicos no estén hechos para las

mujeres, puesto que siempre han estado dominados por el hombre quien es “la figura preeminente y sobre ella gira el resto de la actividad sociocultural” (OIT, 2013, p. 30). Dentro de esta dinámica social patriarcal que ve a las mujeres como objeto de deseo sexual, la inseguridad de las mismas aumenta como se puede ver en los resultados del diagnóstico, donde, al preguntar a las participantes la forma en que reaccionan ante una situación de hostigamiento y/o acoso sexual el 40.54% de ellas mencionaron que se sienten inseguras y con miedo, el 16.22% le cuenta a un amiga/e/o, un 13.51% le cuenta a un familiar, el otro 13.51% no hace nada, el 2.70% los mira feo, y el 2.70% depende de la situación y qué tan vulnerable se sienta, les puede confrontar directamente o sentirse insegura y con miedo, mientras que el 10.81% de las participantes confrontan directamente a los/as/es agresores. Ver gráfica 6.

Figura 6

Respuesta al Recibir Alguna Forma de Hostigamiento y/o Acoso Sexual

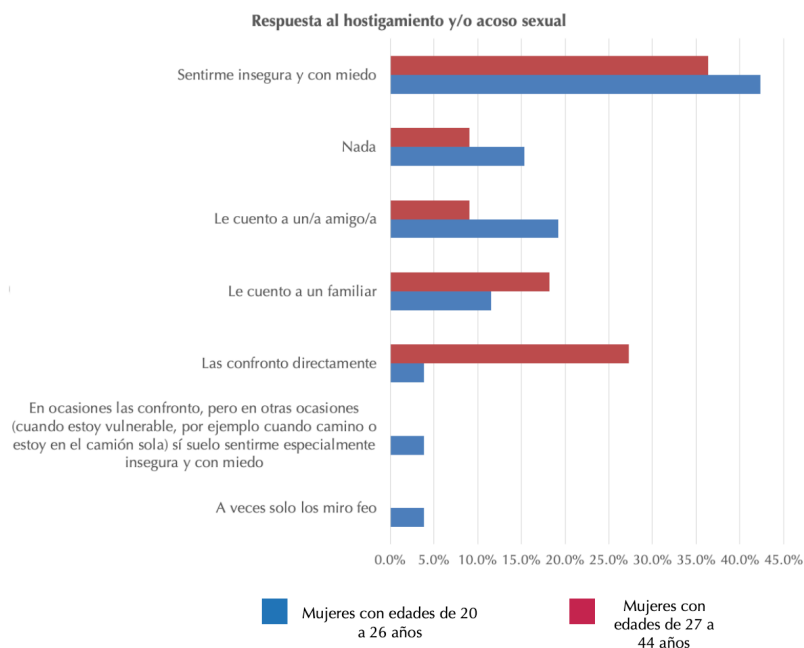


De acuerdo con la prueba de independencia $\chi^2(6, N=37)=5.99$, la diferencia entre el grupo de mujeres con edades de 20 a 26 años y el grupo mujeres con edades entre 27 a 44 años, con respecto a la forma en la que reaccionan frente a un acto de violencia de hostigamiento y/o acoso sexual, no fue significativa $p=0.42$; sin embargo, como se visualiza en la gráfica 7, hay una sutil tendencia en las mujeres de mayor edad a confrontar

directamente a los/as/es agresores con un 27.27%, mientras que en las mujeres de menor edad las respuestas son más variadas, ya que solo el 3.85% les confronta directamente, un 3.85% dijo que dependiendo de la situación puede confrontarles directamente o sentir miedo y otro 3.85% los ve feo. También, hay una ligera tendencia en las mujeres jóvenes a no hacer nada, con un porcentaje del 15.38%, mientras que las mujeres de mayor edad, solo el 9.09% no hace nada. No obstante, el sentimiento de inseguridad y miedo es lo que impera en ambos grupos, afectando ligeramente más a las mujeres de menor edad con un 42.31% y un 36.36% a las mujeres de mayor edad.

Figura 7

Respuesta al Recibir Alguna Forma de Hostigamiento y/o Acoso Sexual por Grupos de Edad



En esta sección hay varias cosas que se pueden analizar, cabe aclarar que esta pregunta era de opción múltiple, y entre las opciones se encontraba denunciar, a pesar de ello, ninguna de las participantes eligió esa opción. Confrontando estos resultados con la teoría, esto puede deberse a varias problemáticas: La primera es que, si bien el hostigamiento

y/o acoso sexual es una violencia que afecta principalmente a las mujeres y se ha dado a lo largo de la historia, como concepto y en el marco legal es relativamente nuevo. Se ha logrado posicionar y hacer visible gracias a los esfuerzos de las feministas y la inclusión de la perspectiva de género en diversas áreas y esferas sociales que luchan porque a todas las mujeres se les respeten y reconozcan sus derechos; no obstante, “el problema de la violencia contra las mujeres y las niñas en espacios públicos, especialmente el acoso sexual, sigue siendo escasamente reconocido y abordado” (ONU MUJERES, 2019, p. 12). Esto provoca que las legislaciones para este tipo de violencias, sean débiles y que carezcan de atención.

En segundo lugar, también puede deberse a un problema social y estructural, donde se culpabiliza o discrimina a la víctima. Parafraseando al Comité Action Femmes et Sécurité Urbaine (CAFSU), la vulnerabilidad de las mujeres en el espacio público se agrandan por 5 condiciones: 1) su entorno le atribuye la responsabilidad por sentirse insegura o por ser agredida, 2) la cultura de masas transmite una cultura de sexismos y violencia en las y los jóvenes, 3) no se responsabiliza a los hombres, socialmente la violencia hacia las mujeres solo les corresponde a ellas, 4) hay una desacreditación de la experiencia de las mujeres y se atribuye la violencia a su imaginación, 5) agentes del estado también comenten actos de violencia o acoso sexual y/o no dan una buena atención a la denuncia fomentando la impunidad y la revictimización (ONU MUJERES, 2019). Este conjunto de condiciones discriminatorias, dificultan o desalientan a las mujeres a denunciar, puesto que es posible que crezca la violencia contra ellas.

Finalmente, otra de las posibles causas por las que denunciar no es tomada en consideración como una forma de enfrentarse a los casos de hostigamiento y/o acoso, es el problema de la normalización, puesto que “Vivimos en una cultura donde comúnmente no reaccionamos frente a hechos como éstos, haciéndonos indiferentes ante los daños que ocasiona bajo el concepto errado de que se trata de una situación normal” (INMUJERES, 2009, p. 14). Esta forma de violencia es vivida de manera constante por muchas personas, de las cuales, la mayoría son mujeres sin importar, su contexto social y económico, la zona geográfica en la que vive, ni el color de piel. Se trata de un problema sistémico y cultural que

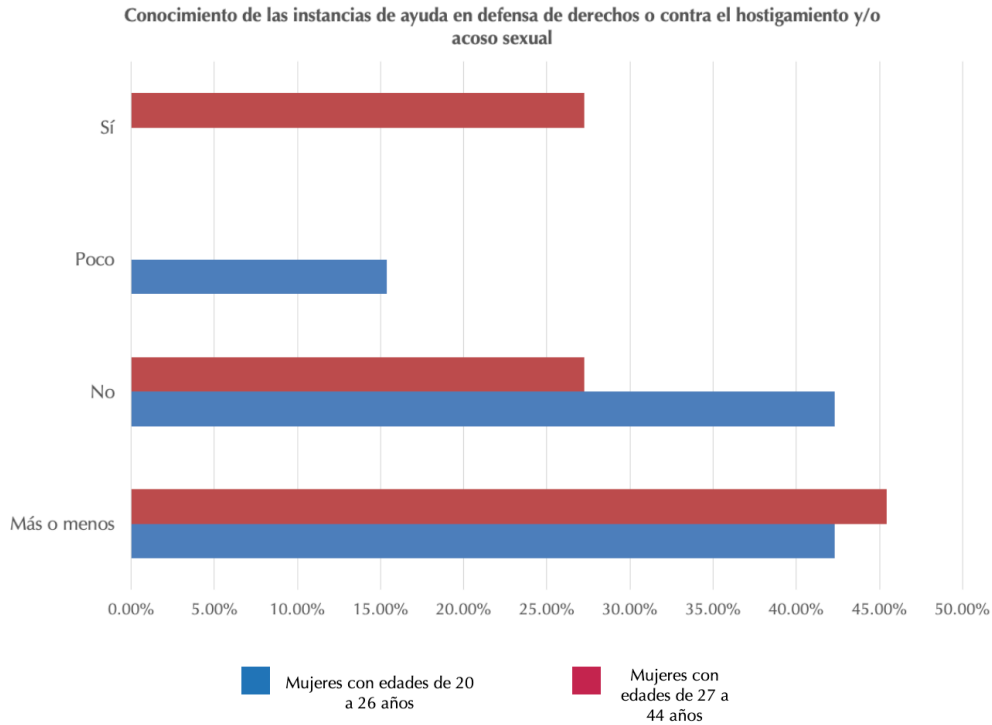
hace invisible estos actos y nos acostumbra a ellos y a la inactividad, ya sea por falta de conocimiento, indiferencia o miedo. Por ello, es necesario generar un cambio en la visión y la cultura, que genere apropiación de los espacios públicos por parte de las mujeres para su mejor desenvolvimiento, disfrute y crecimiento personal.

Otro problema que se observó, de acuerdo con los resultados del cuestionario, es que, al preguntarles a las participantes si sabían de las instancias a las cuales pueden acudir en caso de sufrir hostigamiento y/o acoso sexual o la violación de alguno de sus derechos, la respuesta no fue del todo favorable, ya que el 43.24% mencionó que más o menos, el 37.84% que no sabía, un 10.81% que sabía poco y el 8.11% que sí sabía. De acuerdo con la prueba de independencia $\chi^2(3, N = 37) = 10.61$, la diferencia entre las mujeres de mayor edad y menor edad, en torno al conocimiento de esas instancias no es significativa $p = 0.01$, aunque como se identifica en la gráfica, hay una sutil tendencia a que las mujeres jóvenes tengan menor conocimiento de las instancias, con un porcentaje del 42.31% que no sabía y un 15.38% que sabe poco y ninguna respuesta afirmativa. En contraste con las mujeres de mayor edad, con un porcentaje del 27.27% que no sabía, con ningún resultado en la opción de saber poco y un 27.21% de respuestas afirmativas (ver gráfica 8). Cabe destacar que, resulta necesaria la difusión de los protocolos e instancias de ayuda en contra del hostigamiento y acoso sexual para todas las mujeres independientemente de la edad.

Figura 8

Conocimiento de las Instancias de Ayuda en Defensa de Derechos

Laborales o contra el Hostigamiento y/o Acoso Sexual por Grupos de Edad



De la misma forma que en el apartado de derechos laborales, como refuerzo de las respuestas y los datos obtenidos, se les realizó una pregunta de forma abierta: en este caso, era escribir una instancia a la que pudieran acudir para la defensa de sus derechos o, en caso de sufrir hostigamiento y/o acoso sexual. A pesar de que no se recibieron muchas respuestas; las 3 instancias que más se repitieron fueron: la Fiscalía del Estado, la Comisión de los Derechos Humanos y la Unidad de Atención de Violencia de Género de su universidad. Mientras que, al preguntarles la forma en la que conocieron estas instancias, el 16.22% mencionó que fue por experiencia propia, el 10.81% por redes sociales, un 12.16% lo investigó, el 8.11% por medio de una/e/o conocida/e/o, el 6.76% como parte de la educación universitaria y el 2.70% por capacitación, mientras que un 43.24% mencionó no conocerlos (ver gráfica 9).

Figura 9

Forma de Cómo Aprendieron Sobre las Instancias de Ayuda para la Defensa de Derechos o en contra del Hostigamiento y/o Acoso Sexual

Forma de cómo aprendieron sobre las instancias de ayuda para la defensa de derechos o en contra del hostigamiento y/o acoso sexual



Con estos resultados, se puede identificar la fuerte necesidad por orientar a las mujeres en torno a las instancias a las que pueden acudir en caso de que se violenten sus derechos laborales o si sufren de hostigamiento y/o acoso sexual, ya que, el desconocimiento de esta información puede generar mayor vulnerabilidad para las personas que viven esas violencias. También es necesario hacer visible estas problemáticas y reconocerlas como una forma de violencia que afecta la vida de muchas mujeres, impactándolas principalmente a nivel social, psicológico y económico, puesto que en el trabajo se siguen perpetuando este tipo de prácticas violentas. El hostigamiento y acoso sexual es un problema social, cultural y político; por ello, es necesario hablar de estos temas para poder cambiar nuestras relaciones sociales en todos los ámbitos de nuestra vida y dejar de normalizar las prácticas que obstaculizan el empoderamiento de las mujeres. De igual forma, a nivel legislativo aún queda la enorme deuda de proteger y garantizar el cumplimiento de los derechos de las mujeres y, dejar de perpetuar la hostilidad que se da contra ellas en los espacios públicos, sobre todo en el espacio laboral, permitiéndoles desarrollar sus capacidades y alcanzar la autonomía.

2.9.5 Apartado sobre Autocuidado

Reconocer nuestro propio valor y buscar nuestro bienestar a nivel individual y/o colectivo no es un acto sencillo, pero es parte fundamental de nuestro desarrollo como personas y como sociedad, y de esto se encarga el autocuidado. Saber o poder escuchar nuestras necesidades físicas, psicológicas, emocionales, o relacionales, se vuelve complicado sobre todo cuando de trabajo se trata, puesto que, en nuestra sociedad actual capitalista, dominan los ideales de la productividad y la eficacia. Estos ideales sociales acarreados desde la era de la industrialización “se han caracterizado por la dictadura del “modo-de-ser-trabajo” como intervención, producción y dominación. [...] El trabajo es ahora trabajo asalariado [...] La gente vive esclavizada por las estructuras del trabajo productivo, racionalizado, objetivado y despersonalizado” (Boff, 2002, p. 79). El modelo patriarcal como instaurador de estos ideales, ha feminizado y restado valor al trabajo del cuidado y autocuidado, viéndolos como un obstáculo de la productividad, relegándolos al igual que a las mujeres al espacio personal o privado. El rol femenino como la cuidadora, inhibe la posibilidad de las mujeres de cuidar de sí mismas, de atender a sus necesidades o deseos personales por priorizar o cumplir los de otras personas. Por ello, en este apartado se decidió indagar qué tanto las participantes priorizan el trabajo de cuidados, su trabajo remunerado y/o de estudios, antes que su cuidado.

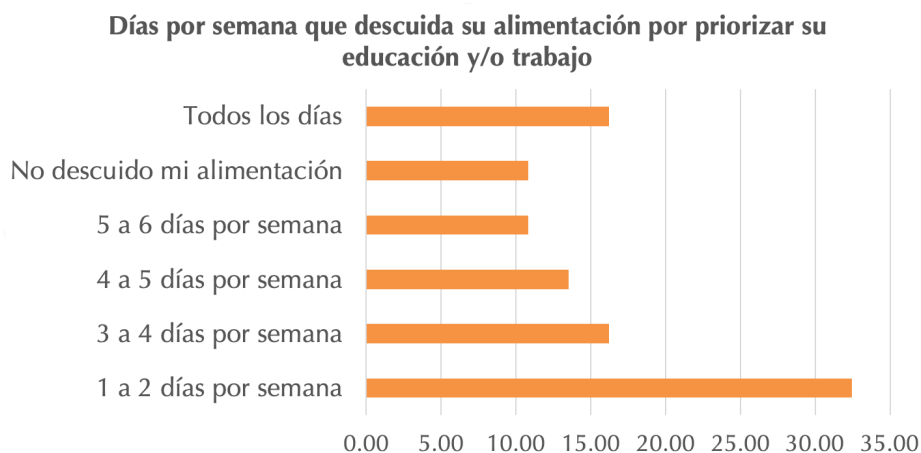
La primera pregunta: ¿Qué era para ellas el autocuidado? fue de forma abierta, y la mayoría de las participantes respondió que es cuidar de una misma buscando el bienestar físico, emocional y mental, ya sea a partir de generar hábitos o con pequeñas acciones como alimentarse, asearse y descansar. Otras participantes mencionaron que el autocuidado es tener amor propio, saber poner límites, hacerse cargo de sus necesidades o deseos, protegerse de peligros y tener una buena calidad de vida con responsabilidad. De acuerdo con estos resultados, en general, las participantes tienen una idea sólida de lo que es el autocuidado, no obstante, se puede notar que todas hablan del autocuidado a nivel personal, ninguna de ellas lo establece desde la colectividad. El autocuidado como concepto se entiende desde lo individual; por ello, es necesario ampliar esta perspectiva, ya que es importante comenzar a pensar de manera colectiva para poder generar estrategias políticas y resolver conflictos o

problemas sociales. De igual forma, es necesario que cuando se habla del autocuidado, se hable también de la reflexión. Esta reflexión crítica nos lleva a repensar nuestros objetivos y prácticas para evitar que se repliquen ciertas formas de opresión que puedan llegar a vulnerarnos, incluso de forma inconsciente, ya que nuestras prácticas se encuentran dentro de una “cultura machista, patriarcal, de explotación y/o autoexplotación. Es necesario estar en permanente revisión y deconstrucción de aquello que a lo largo de nuestra vida hemos aprendido y que, aunque en nuestros discursos apostemos a lo contrario, se reproducen constantemente” (Hernández y Tello, 2017, p. 182).

Posteriormente, a las participantes se les preguntó cuántos días por semana descuidaron su alimentación y cuántos días no durmieron adecuadamente por priorizar su trabajo o educación, los resultados muestran que: el 32.43% descuida su alimentación de 1 a 2 días por semana, un 16.22% de 3 a 4 días por semana, otro 16.22% todos los días, el 13.51% de 4 a 5 días por semana, un 10.81% de 5 a 6 días por semana, mientras que el otro 10.81% no descuida su alimentación (Ver gráfica 10).

Figura 10

Días por Semana que Descuidan su Alimentación por Priorizar su Trabajo y/o Estudio

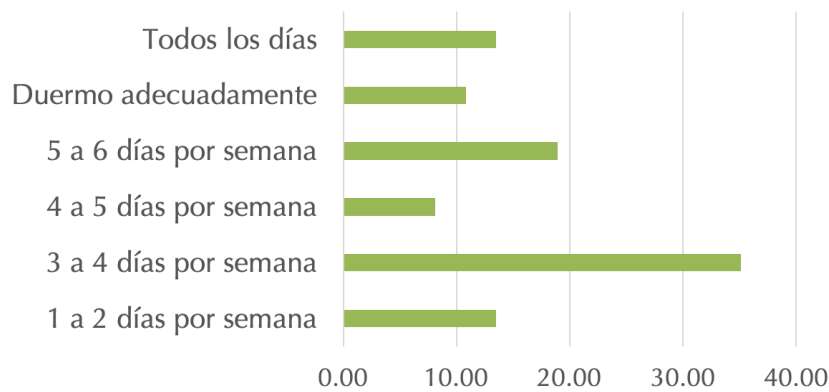


En cuanto a los días que no durmieron adecuadamente por priorizar su trabajo y/o estudio, el 35.14% de las participantes lo hizo de 3 a 4 días por semana, un 18.92% de 5 a 6 días por semana, el 13.51% de 1 a 2 días por semana, de la misma forma, otro 13.51% no durmió adecuadamente todos los días, el 8.11% de 4 a 5 días por semana, mientras que el 10.81% durmió adecuadamente (ver gráfica 11).

Figura 11

Días por Semana que No Duermen Adecuadamente por Priorizar su Trabajo y/o Estudio

Días por semana que no duerme adecuadamente por priorizar su educación y/o trabajo

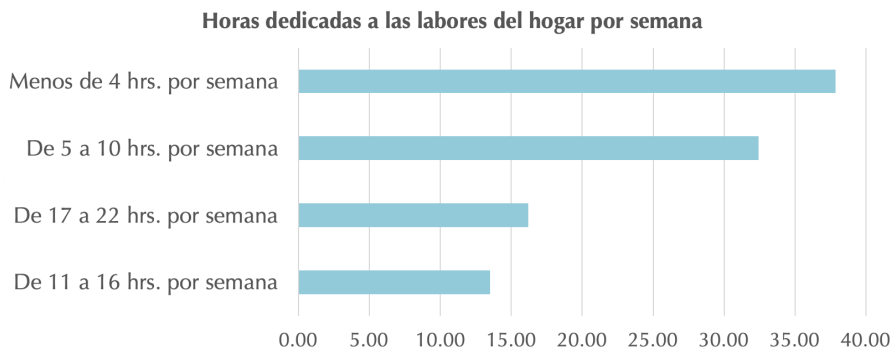


Los resultados demuestran que cerca del 90% de las participantes, sí generan un descuido en las actividades básicas de cuidado como lo es la alimentación y las horas de sueño al menos un día por semana por priorizar el trabajo y/o estudios. Esto evidencia que la dinámica de nuestra actual sociedad tiende no solo a privilegiar la productividad a costa del descuido personal y colectivo, sino que lo normaliza. Por ello, es necesaria la reflexión constante sobre nuestras acciones, así como también valorar y escuchar nuestras necesidades, ya que se nos acostumbra, principalmente a las mujeres, a un descuido personal como norma de vida.

Como ya lo hemos mencionado anteriormente, el trabajo de cuidados junto con el mantenimiento del hogar, son actividades que se han establecido como una parte intrínseca de las mujeres. Por ello, se decidió indagar sobre cuántas horas en promedio a la semana las participantes les dedicaban a las labores domésticas, los resultados muestran que: el 37.84% de las participantes dedicaba menos de 4 hrs, el 32% dedicaba de 5 a 10 hrs, un 16.22% de 17 a 22 hrs y el 13.51% dedicaba de 11 a 16 hrs (ver gráfica 12).

Figura 12

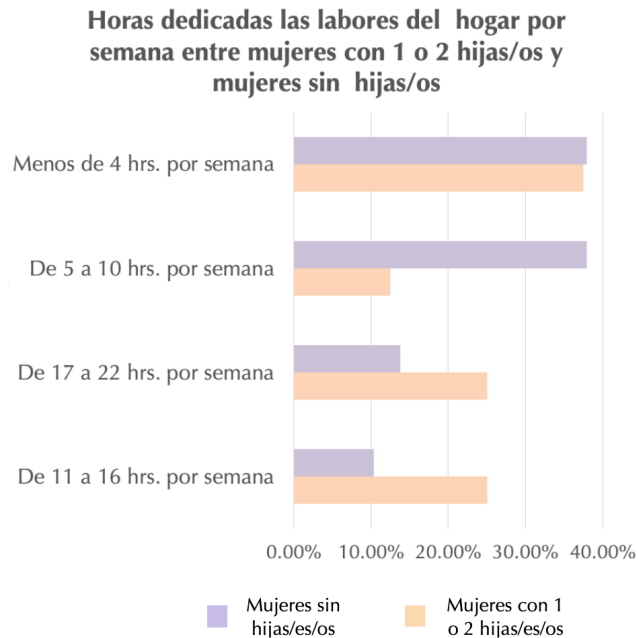
Horas Dedicadas a las Labores del Hogar por Semana



A nivel generacional, es decir, entre las horas que dedican las mujeres en edades de 20 a 26 años y las mujeres en edades de 27 a 44 años, de acuerdo con la prueba de independencia $\chi^2(3, N = 37) = 0.36$ la diferencia no fue significativa $p = 0.94$, por lo que se infiere que, las horas que dedican las mujeres al hogar es independiente de su edad. Del mismo modo, se realizó otra prueba de independencia $\chi^2(3, N = 37) = 2.83$ en relación con las mujeres que tenían hijos y con las que no tenían, en donde la diferencia tampoco fue significativa $p = 0.41$; aunque como se puede ver en la gráfica 13, se identifica una sutil tendencia a que las mujeres que tenían de 1 a 2 hijas/es/os contaron con un mayor porcentaje en los horarios más altos dedicados a las labores del hogar, los cuales fueron: de 17 a 22 horas por semana con un 25% y de 11 a 16 hrs por semana igualmente con un 25%, en contraposición con las mujeres que no tenían hijos con el 13.79% y un 10.34% respectivamente.

Figura 13

Comparación de las Horas Dedicadas a las Labores del Hogar por Semana entre Mujeres Madres y Mujeres sin Hijos



De acuerdo con los resultados (donde la mayoría de las participantes optó por las opciones con menor índice de horas dedicadas a las labores del hogar), se refuerza la teoría que se abordó en el apartado del contexto, es decir que, a mayor grado de estudios se disminuye la participación y/o las cargas que tienen las mujeres en las labores del hogar. Esto contribuye a desdibujar la percepción social machista, de que las mujeres solo saben y deben hacer actividades relacionadas con lo doméstico; a su vez, el romper con esos condicionamientos, incrementa su desarrollo profesional y su participación en el ámbito público. Sin embargo, la circunstancia cambia ligeramente en este caso, cuando las mujeres son madres, ya que, conforme a los resultados, son ellas quienes dedican mayor tiempo a las

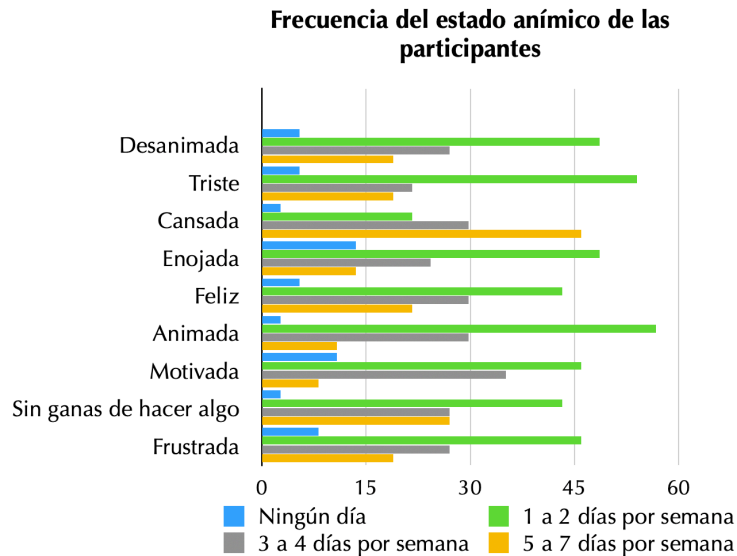
labores del hogar⁶. El rol de la mujer como cuidadora sigue persistiendo en nuestra sociedad y es independiente a su nivel de estudios. El trabajo del cuidado culturalmente “muchas veces no se considera como relevante y se piensa como un deber “natural” de las mujeres” (INMUJERES, 2020, p. 13). Esta forma inequitativa de distribución del trabajo doméstico genera que las mujeres tengan que realizar una “doble jornada”, lo que hace más difícil su autorrealización ya sea académica y/o laboral, así como también, reduce y/o anula su tiempo para su cuidado personal.

Un factor importante que hay que tomar en cuenta al hablar de autocuidado es el factor anímico; por ello, se preguntó sobre algunas de las emociones y las frecuencias que las participantes habían experimentado en el último mes. Los resultados fueron variados entre las emociones positivas y negativas (ver gráfica 14). Dentro de las emociones positivas, la felicidad y el sentirse animada tuvieron los índices más altos de quienes contestaron con la opción de 5 a 7 días por semana con un porcentaje del 21.62% y 10.81% respectivamente, mientras que solo el 5.41% y el 2.70% de las participantes no se habían sentido felices o animadas respectivamente en el último mes. La motivación tuvo los niveles más bajos, ya que solo el 8.11% se sintió motivada, mientras que el 10.81% de las participantes no sintieron motivación durante el último mes. En cuanto a las emociones negativas el cansancio y sentirse sin ganas de hacer algo, tuvieron los índices más altos de quienes contestaron con la opción de 5 a 7 días por semana con un porcentaje del 45.95% y 27.03% respectivamente y, solo el 2.70% en ambos casos no sintieron esas emociones en el último mes. El enojo tuvo los niveles más bajos, en donde solo el 13.51% se sintió molesta de 5 a 7 días por semana. De igual forma, otro 13.51% no sintió enojo ningún día en el último mes.

⁶ Cabe aclarar que, en futuras investigaciones, para tener cifras más precisas en torno a este tema es necesario realizar precisiones en el cuestionario, como preguntar la edad que tienes las/es/os hijas/es/os en el momento de la realización de la entrevista y ampliar el número de la población entrevistada y de mujeres madres.

Figura 14

Frecuencia del Estado Anímico de las Participantes

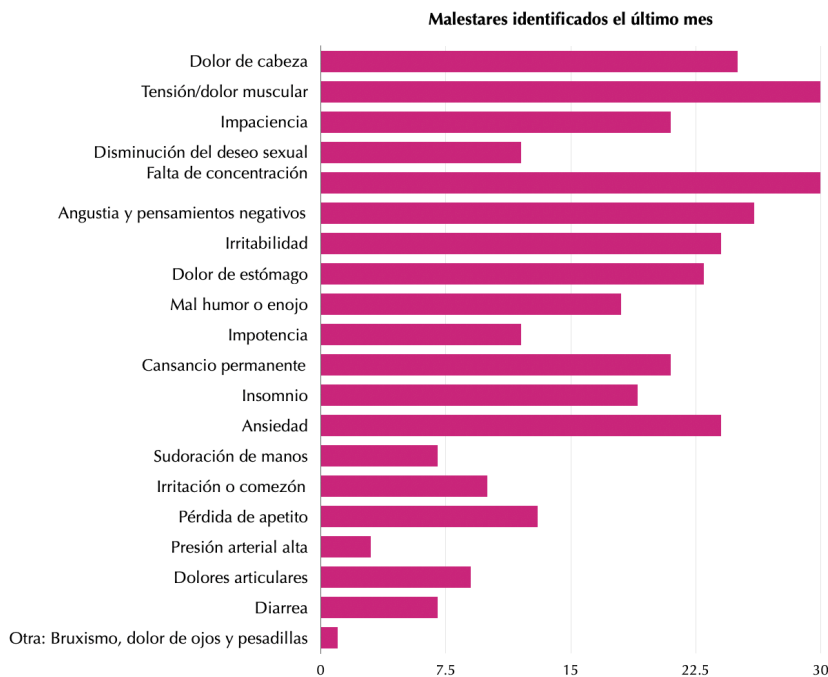


De acuerdo con los resultados obtenidos, si bien existe un rango de sentimientos positivos que es alentador y no es de menospreciar, se denota la existencia de un problema, ya que los sentimientos negativos duplican su presencia ante los positivos, y de estos, es el cansancio el sentimiento predominante. Esto concuerda con el estudio realizado por la Encuesta Nacional de Bienestar Autorreportado del INEGI (2021) en donde, al preguntar el balance anímico, las mujeres resultaron con un puntaje menor al de los hombres en todos los rubros, siendo el balance entre haberse sentido con energía o vitalidad en contraste con haberse sentido cansado o sin vitalidad con un puntaje de 3.73. Es difícil determinar las circunstancias específicas por las cuales surgen estos resultados en las participantes, pero al ser una tendencia nacional, se intuye que parte de la respuesta se debe a la dinámica social por competencias en la que vivimos, aunado a las escasas oportunidades económicas, y sin olvidar, la presión extra que culturalmente se les otorga a las mujeres, demandando de ellas el trabajo de cuidados no remunerados.

Para conocer el desgaste físico y emocional se solicitó a las participantes que indicaran los malestares que habían identificado en sí mismas en el último mes (ver gráfica 15). Los resultados con mayor índice de respuesta fueron la “tensión/dolor muscular” y “falta de concentración” con 30 respuestas cada una, seguido de la opción: “haber tenido angustia y pensamientos negativos” con 26 respuestas, 25 de ellas dijeron haber tenido “dolores de cabeza”, 24 tuvieron “ansiedad” e “irritabilidad” y 23 “dolores estomacales”. Los resultados con menores resultados fueron la “presión alta” con solo 3 respuestas, seguido de la “diarrea” y la “sudoración de manos” con 7. Con la opción “otra” se detectó que 1 persona sufría de “bruxismo, dolor de ojos y pesadillas constantes”.

Figura 15

Malestares Identificados por las Participantes en el Último Mes



Posteriormente se indagó si las participantes acudían a terapia, ya sea para tratar estos malestares o por otro motivo, los resultados obtenidos fueron los siguientes: el 32.43% de las

participantes respondió que sí acudían a terapia, de las cuales, un 2.70% acudía una vez al mes, mientras que de dos a tres veces al mes y de cuatro o más veces al mes acudió un 16.22% en ambos casos. Entre los motivos por los cuales el 67.57% no acudía a terapia son, principalmente no tener dinero ni tiempo con un 21.62% cada uno, un 5.41% de las participantes dijeron no necesitarlo, otro 5.41% no acudió porque no creían que les pudiera ayudar, el 2.70% mencionó que a pesar de no tener ni tiempo ni dinero, que cuando acudió recibió mal trato y por eso no asistía. Otro 5.40% no acudía, pero sí le gustaría hacerlo, y finalmente, el 2.70% no cree merecerlo.

En esta sección, existen varios elementos que se pueden analizar, el primero de ellos tiene que ver con la respuesta de que no tener dinero ya que fue una de las que tuvo uno de los porcentajes más altos. De acuerdo con los servicios que la universidad provee a sus estudiantes está la orientación psicológica de forma gratuita, de la cual, parece haber un desconocimiento entre las estudiantes. Tal vez, sería necesario incrementar la difusión en torno al tema para poder brindar atención a las personas que lo necesiten. Por otro lado, los resultados de los malestares que presentaron las participantes en el último mes son alarmantes, ya que denotan un alto desgaste físico y/o emocional, lo cual, contrasta con la respuesta de no tener tiempo. Esto, en primer lugar, denota una falta de cultura al tratamiento de nuestros padecimientos psicosomáticos desvalorando o minimizando su importancia; en segundo lugar, muestra una precarización de nuestra vida contemporánea, que imposibilita satisfacer nuestras necesidades básicas como es nuestra salud mental y emocional, y si se unen con los primeros resultados, también las necesidades físicas como la alimentación y el descanso. Como menciona Boff:

El síntoma más doloroso, ya constatado hace décadas por serios analistas y pensadores contemporáneos, es un difuso malestar de la civilización. Aparece bajo el fenómeno del descuido, de la indiferencia y del abandono, en una palabra, de la falta de cuidado. (2002, p. 18)

Esto no se trata solo de un problema personal, sino que es parte de la dinámica social de la que se ha estado hablando en esta investigación, una cultura donde se menosprecia nuestro bienestar en pro de la productividad, la dominación y la utilidad. Ligada a esta última

idea, también, resulta preocupante la respuesta de no merecer atención psicológica. En este sentido, se nos enajena de nuestro propio cuidado como algo que debe ser ganado, pues al ser sujetos de competencias no merecemos sino lo que podemos producir, dejando nuestra existencia y cuidados como algo que debe ser adquirido y no como una necesidad básica para garantizar nuestro bienestar.

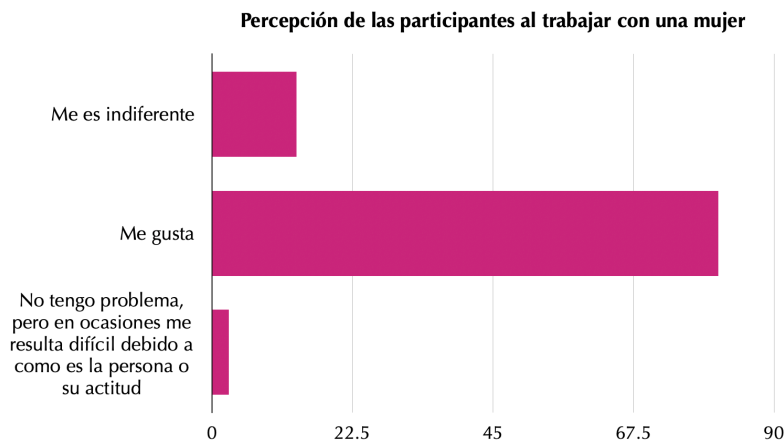
2.9.6 Apartado sobre Sororidad

La sororidad es una herramienta que puede permitirnos contrarrestar prácticas que vulneren a las mujeres como lo son el hostigamiento y/o el acoso sexual. En un sentido muy amplio, puede ser entendida como la creación de lazos de solidaridad y empatía entre mujeres, lo que permite la protección entre ellas y la posibilidad de accionar y trascender de lo personal a lo político de manera colectiva dentro de nuestra sociedad. Para tratar de comprender cómo percibían las participantes este concepto, se les realizaron preguntas en cuanto a su impresión al trabajar con un hombre y con una mujer, así como también, con quién preferían trabajar. Esto, con el fin de identificar su concepción subjetiva en torno a las relaciones que se generan entre mujeres y hombres al trabajar juntos.

Los resultados denotan una mayor comodidad y/o seguridad entre las participantes al trabajar con una mujer, ya que, el 81.08% de ellas mencionó que le gustaba trabajar con una mujer, el 13.51% le era indiferente y el 5.40% mencionó que dependía de su actitud o forma de ser. Ninguna de las participantes mencionó que les resultara difícil o problemático (ver gráfica 16).

Figura 16

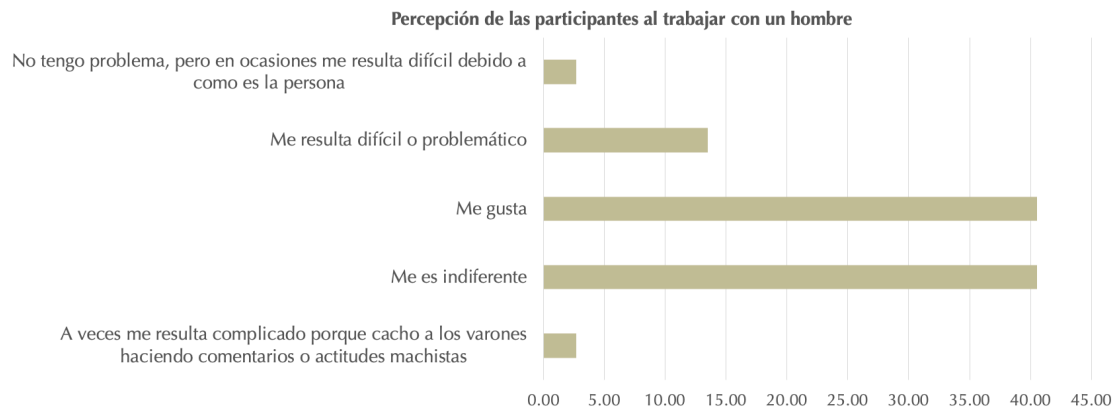
Percepción de las Participantes al Trabajar con una Mujer



Mientras tanto, el trabajar con un hombre refleja más variaciones en las respuestas de las participantes, puesto que, el 40.54% mencionó que le gustaba, a un 40.54% le era indiferente, para el 13.51% le resulta problemático, el 2.70% mencionó que dependía de su actitud o forma de ser y el otro 2.70% especifica que les resultaba complicado por comentarios y/o actitudes machistas (ver gráfica 17).

Figura 17

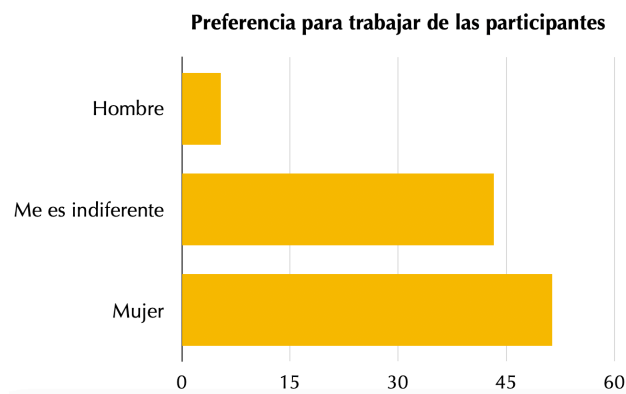
Percepción de las Participantes al Trabajar con un Hombre



Basándonos en estos resultados, el gusto por trabajar con un hombre se reduce a la mitad, y esto parece deberse a actitudes machistas, lo cual refuerza una normalización de la violencia hacia las mujeres incluida el hostigamiento y/o acoso sexual, puesto que, como se vio en resultados anteriores, el trabajo fue el tercer sitio donde las participantes sintieron esa forma de violencia. De igual manera, los resultados de la pregunta: ¿Con quién les gustaría más trabajar? Mostraron que, el 51.35% de las participantes prefería trabajar con una mujer, para el 43.24% les era indiferente y podrían trabajar ya sea con un hombre o mujer, mientras que solo el 5.41% preferían trabajar con un hombre (ver gráfica 18). Aunque el porcentaje de las mujeres que contestaron que podrían trabajar ya sea con un hombre o una mujer es alto, resulta difícil ignorar el hecho de que hay un porcentaje del 45.94% de diferencia entre las mujeres que prefieren trabajar con una mujer que con un hombre.

Figura 18

Preferencia para Trabajar de las Participantes



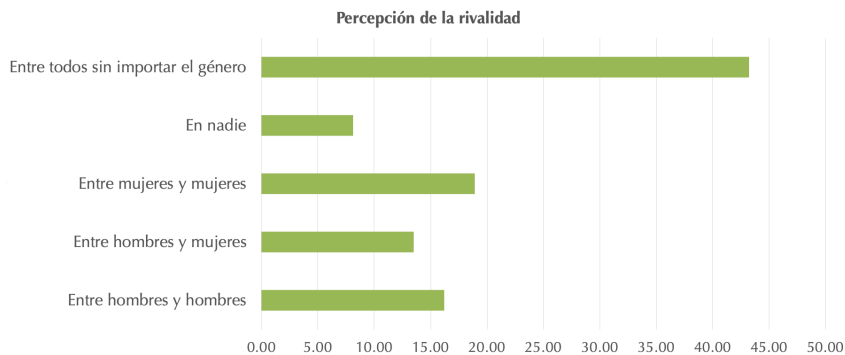
Cabe aclarar que no es la intención de este trabajo decir que todos los hombres ejerzan hostigamiento y/o acoso sexual hacia las mujeres, más bien, es preciso identificar al hostigamiento y/o acoso sexual dentro del marco global y cultural del sistema patriarcal que exige y determina ciertas conductas tanto en hombres como en mujeres. Por ello, no todos los hombres son acosadores, “en muchos de ellos, las exigencias recibidas no tienen el peso

suficiente como para llevarlos a realizar tales acciones y tienen los recursos personales suficientes para contrarrestarlas y vivir de una manera más armoniosa y tranquila” (OIT, 2013, p. 13). Incluso, como mujeres no estamos exentas de perpetuar acciones y violencias misóginas que nos dañe a nosotras mismas o a otras personas, de aquí también la importancia de generar relaciones sororas que nos permitan reflexionar sobre nuestras acciones y revisar las violencias que perpetuamos, de forma tal, que se genere un cambio cultural para desarrollarnos en el ámbito público y hacer de los espacios, nuestros espacios.

Otra de las preguntas que se les realizó, fue sobre en quiénes percibían mayor rivalidad, y las respuestas de las participantes fueron: un 43.24%, mencionó que hay rivalidades ente todos indistintamente del género, el 18.92% dijo que hay más rivalidad entre mujeres, el 16.22% percibió mayor rivalidad entre hombres, un 13.51% mencionó que hay mayor rivalidad entre hombres y mujeres, mientras que el 8.11% no cree que exista rivalidad entre nadie (ver gráfica 19). De acuerdo con los resultados, el hecho de que el 43.24% eligiera que la rivalidad se da entre todos sin importar el género, denota un problema social que prioriza el consumo y la competencia sobre lo humano, generando relaciones laborales hostiles que tiene mayores repercusiones en sectores vulnerables; lo que muestra, la urgente necesidad de crear herramientas que puedan permitir el fomento de relaciones empáticas entre todas/es/os.

Figura 19

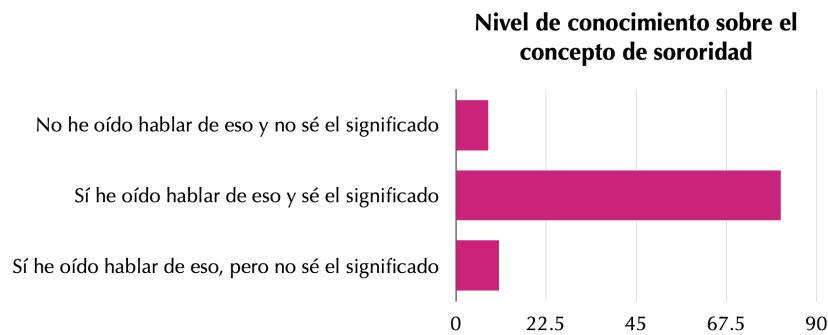
Percepción de la Rivalidad de las Participantes por Género



Estos resultados también muestran que, aunque la diferencia en comparación con la forma en la que las participantes perciben la rivalidad entre hombres no es muy grande, hay una persistencia en el estereotipo de las mujeres como rivales, una imposición ejercida desde el machismo que obstaculiza la unidad entre las mismas, la cual, es necesario combatir. En contraposición con los datos anteriores, es alentador saber que el 81.08% de las participantes habían oído y sabían el significado del concepto de sororidad. A pesar de ello, aún hay trabajo por hacer, ya que el 10.81% de las participantes sí había escuchado el concepto, pero no sabía el significado. Mientras que el 8.11% no lo había escuchado ni sabía el significado (ver gráfica 20). Posteriormente, se les preguntó por la relevancia que ellas le otorgan a fomentar en un ambiente laboral relaciones positivas y empáticas con sus compañeras, y el 95.59% de las participantes otorgaron el puntaje máximo de cinco puntos de relevancia, mientras que un 2.70% le otorgó cuatro puntos y el 2.70% le otorgó tres puntos. De acuerdo con los datos, se infiere que hay una alta predisposición de las estudiantes para generar un cambio en nuestras relaciones sociales, en este caso, hay una predisposición para sentar las bases de alianzas empáticas y sororas.

Figura 20

Nivel de Conocimiento de las Participantes Sobre el Concepto de Sororidad



Como pregunta final del cuestionario se encontraba: ¿Qué tan preparadas se consideraban para integrarse al campo laboral y poder hacer valer sus derechos?, y el 37.84% dijo que se sentía más o menos preparada, un 29.73% que estaba algo preparada, el 24% poco preparada y un 8.11% respondió estar totalmente preparada. En contraste con el análisis

realizado en este apartado, se concluye que, si bien las estudiantes cuentan con ciertos conocimientos, sí hay una necesidad de reflexionar y/o reforzar sus conocimientos en torno a las temáticas de los cuatro ejes propuestos en esta investigación, sobre todo retomados desde una perspectiva de género. Esto, debido a que se observaron que se cumplen muchos patrones que refuerzan la vulnerabilidad a la que las mujeres estamos expuestas, la cual, se incrementa al entrar al ámbito laboral, como lo son, las barreras de cristal, la brecha salarial, las bajas prestaciones, la violación de sus derechos, el hostigamiento y/o acoso sexual, las dobles jornadas laborales, la falta de tiempo para la autorrealización y las relaciones de hostilidad carentes de solidaridad y empatía, las cuales, les mantienen en ambientes más precarios y carentes de oportunidades.

2.9.7 Árbol de Problemas

De acuerdo con el análisis de las problemáticas que se encontraron en el diagnóstico y la teoría utilizada en esta investigación, se elaboró un árbol de problemas (ver figura 1), donde se consideraron las posibles causas y los efectos de los problemas detectados, lo que posteriormente sirvió para determinar los temas y las actividades que formaron parte de la incidencia de esta investigación. Como problema central se identificó que existe un desconocimiento de los derechos laborales, así como de las acciones para incidir en contra del hostigamiento y acoso sexual, lo que incrementa la vulnerabilidad y la desigualdad laboral, dificultando el acceso a un trabajo digno y empoderamiento.

Dado lo anterior, como propuesta para contrarrestar el problema central se tomó el autocuidado y la sororidad, los cuales, basándose en lo visto en el diagnóstico, enfrentan distintos retos. Por un lado, las prácticas de autocuidado no resultan ser un tema al que socialmente se le dé prioridad, sino por el contrario, son prácticas desvalorizadas o ignoradas, no suelen verse como herramientas políticas que puedan abordarse desde la colectividad. Por otro lado, si bien existe una disposición a entablar relaciones de sororidad aún hace falta dismantelar ideologías y prejuicios que están arraigados en la cultura patriarcal. Pese a estos retos se considera que, el trabajar estos dos ejes, pueden servir de base para mejorar las relaciones y la calidad de vida dentro de los espacios laborales.

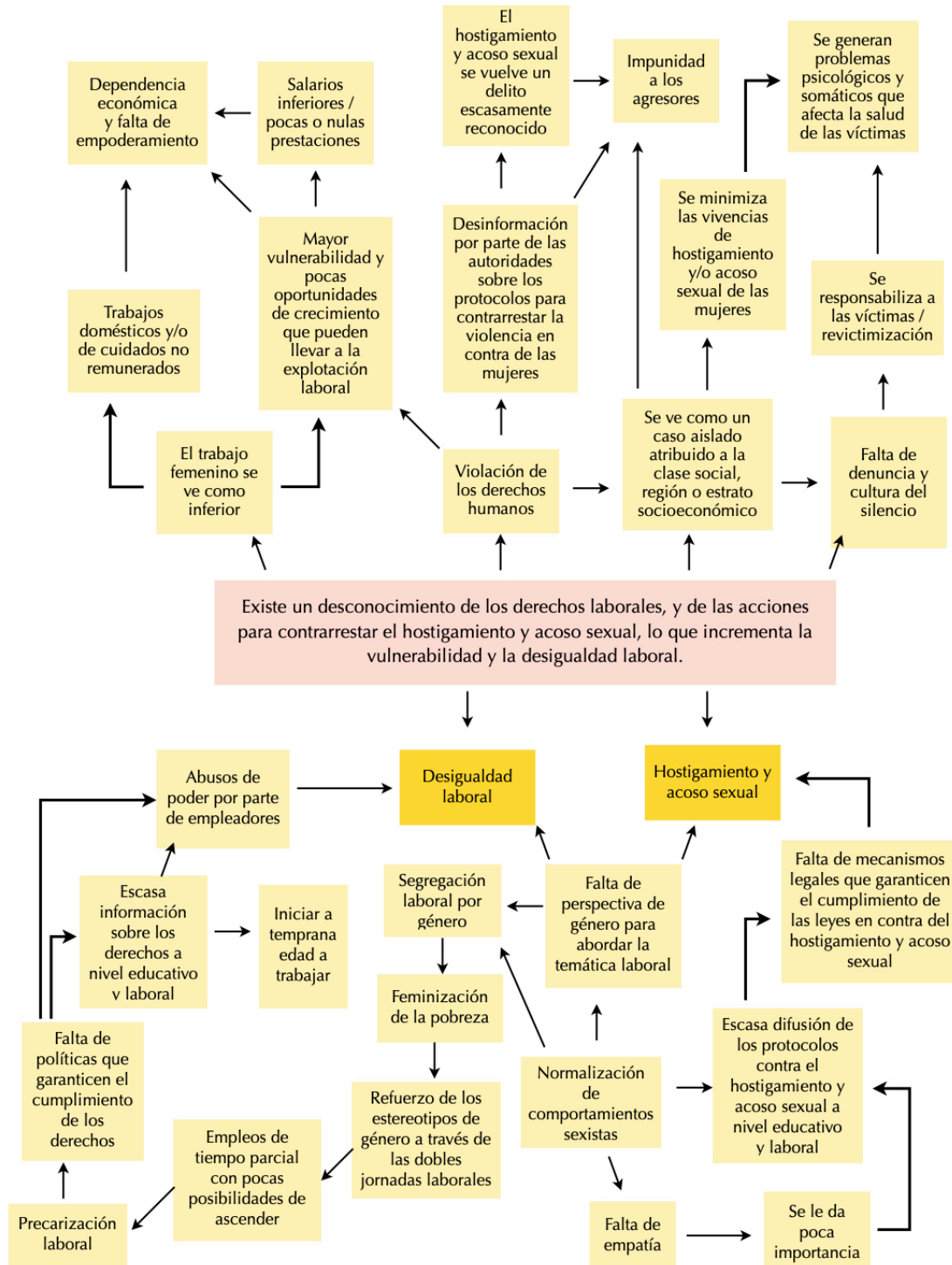
De acuerdo con el esquema del árbol de problemas y el ámbito de gobernabilidad, y tomando en cuenta las áreas de competencia de la investigadora y el tiempo para realizar esta investigación, se determinaron las siguientes temáticas que se retomarán en la aplicación de actividades de esta investigación:

1. Segregación laboral por género y feminización de la pobreza.
2. Naturalización y normalización de comportamientos sexistas y de violencia.
3. Énfasis de una perspectiva de género para abordar relaciones laborales (en este caso mediante el tema de autocuidado y la sororidad).
4. Escasez en la difusión de los protocolos contra el hostigamiento y acoso sexual en los trabajos y a nivel educativo.
5. Falta de información sobre los derechos laborales en los trabajos y a nivel educativo.

Este análisis evidenció la necesidad de generar apropiación de los espacios laborales por parte de las mujeres, a través del conocimiento y defensa de sus derechos, contrarrestando el hostigamiento y acoso sexual, un problema grave que es invisibilizado y menospreciado, y que repercute de múltiples maneras en la vida de las víctimas, las cuales son principalmente mujeres. La apuesta de esta investigación, como ya se mencionó anteriormente, es: Transformar mediante el autocuidado y la sororidad, las relaciones tanto individuales como sociales que se dan dentro de los espacios laborales, creando lugares libres de dicotomías basadas en la exclusión y las jerarquías sexo-genéricas. Por ello, es pertinente abrir espacios de diálogo y participación en torno a los cuatro ejes temáticos que rigen esta investigación. Estos espacios serán abiertos mediante un ciclo de conferencias y un taller, mismos que serán desarrollados en el siguiente capítulo.

Figura 21

Árbol de Problemas



Capítulo 3. Intervención

A continuación, se presentan los lineamientos y metodología que se emplearon para la realización del proyecto de intervención de la presente investigación.

3.1. Problemática para la incidencia

No ha sido nada fácil la lucha que han tenido que recorrer las mujeres para entrar al ámbito público considerado un ámbito ajeno a ellas; sin embargo, se ha logrado un gran avance con la inserción de las mujeres al ámbito laboral, ya que a lo largo de los años ha ido incrementado su participación considerablemente. Lamentablemente, aún persisten las desventajas, discriminaciones y violencias que se ejercen sobre los cuerpos, debido al binarismo jerárquico de los estereotipos de género, los cuales, obstaculizan el empoderamiento de las personas, afectando directamente en la vida de las mujeres. Estas desventajas, como podemos ver en el análisis del cuestionario diagnóstico del capítulo 2, se ven atravesadas por la falta de difusión a nivel social y educativo de los derechos laborales, así como de las medidas y protocolos para incidir en contra del hostigamiento y acoso sexual, lo que incrementa la vulnerabilidad y la desigualdad laboral, dificultando el acceso a un trabajo digno y el empoderamiento. Este es un problema que no solo vulnera a mujeres jóvenes, ya que, con base a los resultados obtenidos, son problemas que surgen independientemente de la edad: el rango de edad de las participantes fue de 20 a 44 años, en este sentido se puede decir que, independientemente de la edad, cualquier mujer es propensa a sufrir este tipo de desconocimiento y violencias.

Por ello, para contrarrestar estas desventajas la propuesta de esta intervención es propiciar la apropiación de los espacios laborales de las mujeres de la universidad pública a través de las prácticas de autocuidado y de sororidad. El acercar estas temáticas a las mujeres que están integradas o por integrarse al campo laboral es una invitación hacia el análisis crítico y reflexivo sobre los prejuicios patriarcales implantados culturalmente. Dicho análisis nos ayuda a identificar y combatir la normalización de las violencias de género mediante el reconocimiento y defensa de nuestros derechos como personas, invitándonos a visualizar y

explorar nuevas formas de relacionarse que no estén basadas en jerarquías, discriminaciones ni violencias.

Para llevar a cabo esta propuesta se realizaron diversas actividades enfocadas en la concientización, la difusión y la orientación de mujeres jóvenes queretanas, en torno a los cuatro temas antes mencionados, es decir, derechos laborales, hostigamiento y acoso sexual, autocuidado y sororidad laboral. Estas actividades se realizaron a lo largo del tercer semestre de esta maestría, comprendido desde el mes de agosto al mes de octubre.

3.2. Justificación del proyecto

A través del análisis del diagnóstico de esta investigación, se confirmó la necesidad de contrarrestar el desconocimiento de los derechos, el hostigamiento y acoso sexual en el trabajo, para disminuir la vulnerabilidad y la desigualdad laboral, generando accesos a un trabajo digno y el empoderamiento, puesto que a pesar de que la participación laboral femenina ha incrementado, aún no han logrado el empoderamiento y emancipación a través del trabajo debido a un sistema sexo-género que no genera las mismas oportunidades para todas/os/es. Un claro ejemplo es el caso de Querétaro, el cual a nivel nacional es uno de los estados con menor inserción laboral por parte de las mujeres y con un índice elevado de violencia laboral. Esto se une a la creciente tendencia en México hacia los trabajos precarios, en donde “se trata de empleos de mala calidad en los que entre 10 y 15 millones de mexicanos laboran en condiciones de intensa exigencia, bajos ingresos y nulas garantías de que permanezcan en su puesto” (Cruz, 2010, p. 44). Por ello, es pertinente prestar atención en brindarles a las mujeres estudiantes queretanas, las herramientas necesarias para que puedan hacerles frente a estas situaciones de violencia y poder generar un cambio que les permita acceder a una vida más digna.

Si bien, existen diversas leyes y organizaciones que están en contra de la violencia laboral ejercida hacia las mujeres, lo cierto es que para la población suelen ser desconocidas, puesto que, en México seis de cada diez personas no han escuchado sobre sus derechos sociales en general (CONEVAL, 2018), sin olvidar que, no existen los mecanismos o

sistemas que garanticen en todos los casos el cumplimiento de estas leyes. De igual forma, esto refleja la necesidad de difundir estas leyes y derechos a las jóvenes que están por entrar a trabajar, ya que, por su falta de experiencia y desconocimiento, parafraseando a Castre: las personas empleadoras suelen aprovecharse brindándoles peores condiciones laborales (2020), aunque cabe aclarar que ninguna persona queda exenta de ser propensa a estas violencias. Es necesario fomentar acciones que permitan a las trabajadoras la exigencia y cumplimiento de sus derechos creando transformaciones en las relaciones laborales. En este sentido como ya se mencionó anteriormente, en esta investigación se propone mediante el autocuidado y la sororidad la transformación de estas relaciones laborales basadas en la explotación y la desigualdad.

Por un lado, es necesario fomentar relaciones de sororidad por parte de las mujeres dentro del ambiente laboral, en donde, se generen alianzas y superen las rivalidades que se suelen crear como naturales entre mujeres, creando un mejor ambiente laboral permitiendo contrarrestar la normalización del hostigamiento y acoso sexual mediante el apoyo mutuo rompiendo la cultura del silencio. Por otro lado, es preciso fomentar prácticas de autocuidado que les permita enfrentar la sobre-exigencia y la explotación laboral. De tal manera que estas prácticas, llevadas de forma colectiva, les permita a través de la organización defender sus derechos como trabajadoras y proponer y alcanzar objetivos que mejoren sus condiciones de trabajo generando una apropiación del espacio laboral, en el cual, puedan desarrollar sus potencialidades a través de la participación activa y colectiva en su ambiente de trabajo. La difusión de estos cuatro ejes temáticos permite brindarles más conocimientos y preparación para desarrollarse y generar alianzas en el ámbito laboral. Así mismo, sustenta las bases para que puedan transformar las relaciones laborales asimétricas actuales, ya que esta intervención como proyecto cultural, incentiva a que las jóvenes transformen sus condiciones de vida tanto en lo individual como en lo colectivo. Parafraseando a Sánchez y Chávez el acercar a las personas los conocimientos que les son necesarios partiendo de su contexto, les permitirá disfrutar de una vida más digna respetando la diversidad que existe entre cada persona, mediante una construcción intersubjetiva (2014).

3.3. Objetivos de la intervención

El presente proyecto de intervención está dirigido a las mujeres de la ciudad de Querétaro y estudiantes de la misma ciudad afines a las áreas de estudio en ciencias sociales, artes y humanidades de una universidad pública. Por ello, los siguientes objetivos giran en torno a esa población, los cuales, están basados en las problemáticas encontradas en la realización del árbol de problemas (ver capítulo 2).

General:

- Contrarrestar el desconocimiento de los derechos y la violencia de hostigamiento y acoso sexual en el área laboral mediante la información y difusión de la práctica de autocuidado y sororidad a mujeres estudiantes de una universidad pública queretana afines a las áreas de estudio en ciencias sociales, artes y humanidades, permitiendo la apropiación de los espacios laborales y el empoderamiento.

Específicos:

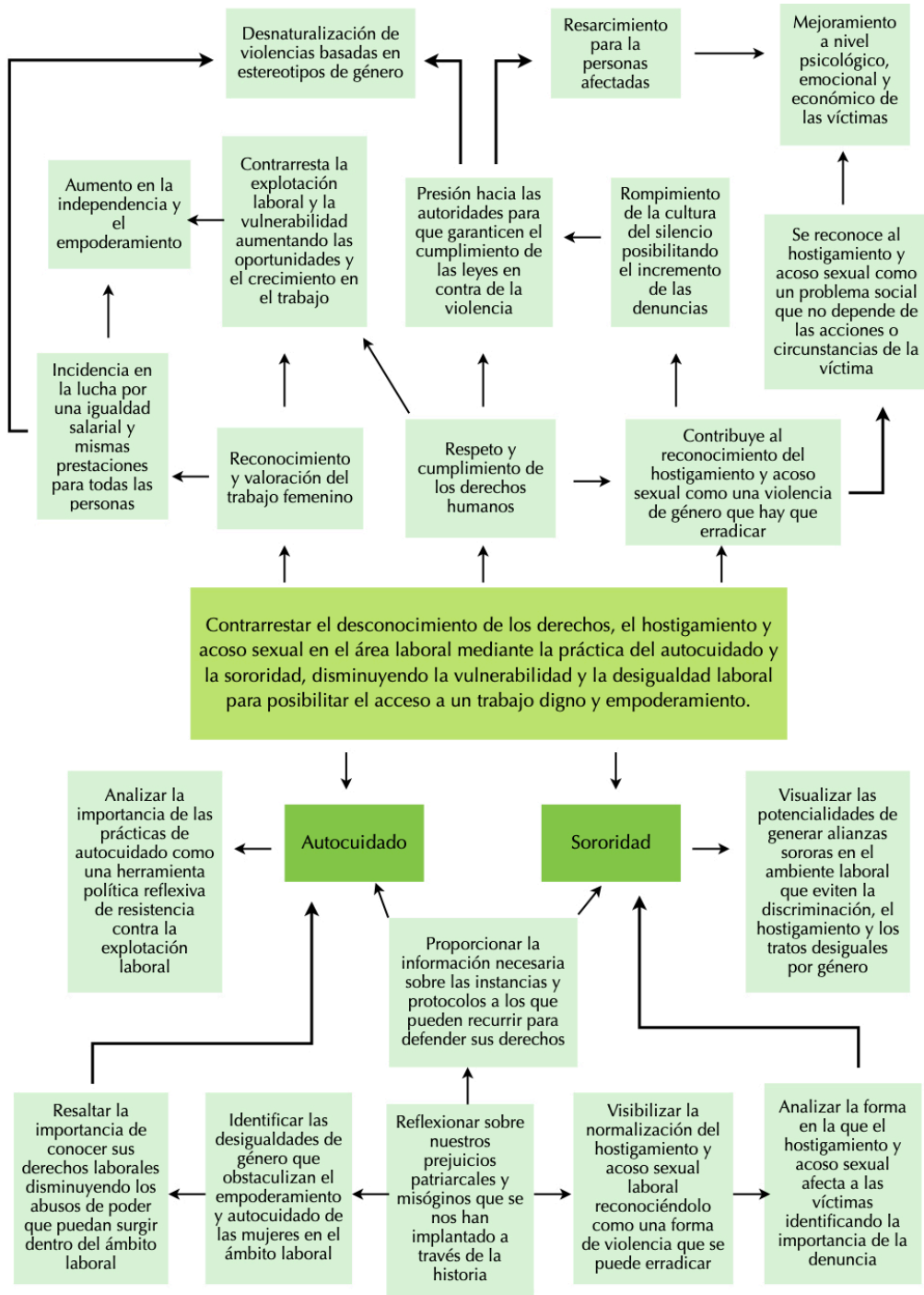
- Concientizar sobre la importancia de conocer sus derechos laborales que disminuyan los abusos de poder que puedan surgir dentro del ámbito laboral.
- Informar sobre las instancias y protocolos a los que pueden recurrir para defender sus derechos.
- Visibilizar la normalización del hostigamiento y acoso sexual en el campo laboral reconociéndolo como una forma de violencia que se puede erradicar.
- Analizar la forma en la que el hostigamiento y acoso sexual afecta a las mujeres identificando la importancia de la denuncia entorno a este tipo de violencias.
- Reconocer la importancia de las prácticas de autocuidado como una herramienta política reflexiva de resistencia contra la explotación laboral.
- Identificar las desigualdades de género que obstaculizan el autocuidado de las mujeres.
- Reflexionar en torno a nuestros prejuicios patriarcales y misóginos que se nos han implantado a través de la historia.

- Visualizar las potencialidades de generar alianzas sororas en el ambiente laboral que eviten la discriminación, el hostigamiento y los tratos desiguales por género.

3.3.1 Árbol de objetivos

Figura 22

Árbol de Objetivos



3.4. Plan General de la Implementación

3.5. Lógica y Diagrama del Proyecto

Para tener un mayor impacto y alcance social, la presente investigación se desarrolló en dos instituciones. La primera es en el Centro Cultural UNAM Querétaro (CCU) ahí se realizó un ciclo de conferencias, en donde participaron especialistas en cada eje temático de esta investigación, es decir: derechos laborales, hostigamiento y acoso sexual, prácticas de autocuidado y sororidad laboral. Estas conferencias tuvieron una duración de dos horas máximo cada una, las cuales, estuvieron abiertas al público en general interesado en las temáticas. La segunda institución fue una universidad pública de la ciudad de Querétaro ahí, se realizó un taller de cuatro sesiones con una duración total de 15 hrs. En el taller se abordaron los cuatro ejes temáticos de esta investigación mencionados anteriormente y tiene como criterio de inclusión mujeres universitarias afines a las áreas de estudio en ciencias sociales, artes y humanidades.

La ejecución de esta intervención se compuso de dos fases. La primera fase es la directa, la cual, se conformó de cuatro etapas, que corresponde cada una con uno de los ejes temáticos de la investigación (véase figura 3) y corresponde a las actividades que se realizaron en la intervención, es decir que, tiene relación directa con la población objetivo. La segunda fase es la indirecta, la cual, corresponde a la preparación, planeación, organización, gestión y evaluación de las actividades que se realizaron, como la generación de permisos, búsqueda de espacios, materiales, ponentes y demás. La fase indirecta tuvo una duración de tres meses: de junio a agosto, mientras que la fase directa tuvo una duración de dos meses, de modo que, comenzó de la última semana de agosto hasta la segunda semana del mes de noviembre.

Figura 23

Diagrama de la Intervención



3.6. Personas Beneficiarias del Proyecto

Directos: Las beneficiarias directas del proyecto fueron, por un lado, las estudiantes que participaron en el taller ya que estuvieron más cerca a los materiales y dinámicas que propiciaron la reflexión y acción en torno a los temas abordados. Por otro lado, otras beneficiarias directas son las personas que asistieron a las conferencias, ya que pudieron aclarar sus dudas directamente.

Indirectos: Las personas beneficiarias indirectamente en ambos casos fueron las personas cercanas a las estudiantes y las personas que participaron en las conferencias, es decir, compañeros de la escuela y familiares cercanos, así como también, compañeras/os de sus futuros trabajos, o bien del trabajo que ya tienen, ya que las personas participantes actúan como agentes de cambio mediante la difusión de los conocimientos adquiridos en la intervención.

3.7. Cobertura Geográfica

La parte del taller de esta intervención se llevó a cabo en la misma universidad queretana en las facultades enfocadas en ciencias sociales, artes y humanidades donde se realizó el diagnóstico. Mientras que la parte del ciclo de conferencias se realizó en el Centro Cultural UNAM Querétaro como se mencionó anteriormente.

3.8. Equipo de Trabajo

Para esta intervención el equipo de trabajo constó principalmente de la investigadora, quién realizó la planeación y difusión de cada parte de la intervención, al igual que fue la encargada de impartir el taller; sin embargo, para el ciclo de conferencias se buscó la participación de personas con un alto dominio en los temas abordados en cada conferencia. En este caso, para la primera ponencia de derechos laborales, se contó con la colaboración del Mtro. en Derecho Fiscal, Valdemar Coronel Hernández, quien a través de su experiencia en casos concretos, informó a las personas asistentes en torno a la importancia de conocer sus derechos como trabajadoras. En la segunda conferencia se tuvo la intervención de la Lic. en Derecho, Rosa Elena Urbiola Rodríguez jefa de la Unidad Jurídica del Instituto Queretano de las Mujeres, especializada en la prevención del hostigamiento y acoso sexual laboral quien explicó las formas de cómo actuar en caso de enfrentarse a ese tipo de violencia. En la tercera conferencia se encontró la Mtra. Lluvia E. Cervantes Contreras, educadora y Consejera para las Sexualidades Humanas, coordinadora en Querétaro de la Red por los Derechos Sexuales y Reproductivos en México (Ddeser), quien habló en torno al tema de sororidad mostrando la necesidad de entablar relaciones positivas entre mujeres dentro del ámbito laboral. Finalmente, la cuarta conferencia fue impartida por la Mtra. en Estudios de Género, Elena C. Gutiérrez Franco, quién abordó el tema del autocuidado mostrando la importancia que tienen estas prácticas dentro del espacio laboral.

3.9. Método

Ciclo de conferencias: Para el ciclo de conferencias se realizó previamente la difusión y publicidad para garantizar la asistencia del público, la cual, fue de manera presencial. La duración de cada conferencia fue de máximo dos horas y se inició con la presentación de los ponentes, posteriormente se dio paso a la exposición de los ponentes en torno al tema a tratar en la conferencia. Finalizada la exposición se abrió el espacio para las preguntas y/o comentarios de las personas que asistieron al evento. Una vez concluidas las participaciones, se solicitó a las personas asistentes que llenaran un breve cuestionario en formato digital. Lo anterior sirvió a manera de retroalimentación/evaluación del impacto generado en las participantes a raíz de las conferencias. La fecha de realización de las conferencias fue del 22 al 25 de agosto del 2022 en un horario vespertino.

Taller: La metodología utilizada en el taller se enfocó en el diálogo y la participación activa de las participantes, partiendo de sus experiencias para poder generar un mayor impacto en sus vidas, en donde, parafraseando a Ezequiel Ander-Egg: la persona facilitadora no busca enseñar, más bien, busca generar capacidades de aprendizaje para que entre todas/os se genere una apropiación del conocimiento y esto permita de manera colectiva enfrentar problemas de la vida cotidiana (1991). Para desarrollar estos nuevos conocimientos en las participantes, se utilizaron diversos elementos como medios audiovisuales, videos, imágenes, diapositivas, etc. y artículos para el análisis de casos reales. La duración del taller estuvo diseñada para cinco sesiones en modalidad virtual, de tres horas (repartidas entre sesión de clase y trabajo independiente), en un horario conveniente para las participantes. Sin embargo, debido a las problemáticas internas de la institución que dio como resultado a un paro estudiantil y a la poca disposición de las participantes, el taller se redujo a cuatro sesiones, en donde tres se realizaron de forma virtual y una de forma asincrónica por medio de la plataforma de *Google Classroom*.

3.10. Descripción de las Etapas Directas

A continuación, se desarrollará cada etapa enfocada al trabajo directo con la población objetivo. Las actividades que se realizaron en cada etapa están divididas en dos partes, la primera está dirigida a la realización del ciclo de conferencias y la segunda a la realización del taller.

3.10.1 Etapa 1. Derechos Laborales

El objetivo de esta etapa se relaciona con los siguientes objetivos mencionados anteriormente:

- Concientizar sobre la importancia de conocer sus derechos laborales que disminuyan los abusos de poder que puedan surgir dentro del ámbito laboral.
- Informar sobre las instancias y protocolos a los que pueden recurrir para defender sus derechos.

Ciclo de conferencias: En esta parte se describirán las actividades a realizar en el ciclo de conferencias, mostrando en cada una el nombre, los objetivos, las metas y los medios de evaluación; sin embargo, todas las conferencias tuvieron los siguientes aspectos en común:

Beneficiarias: Las beneficiarias directas son las personas que asistan a las conferencias.

Duración: 2 horas distribuidas de la siguiente manera: 1 hr 15 min para la exposición de la persona ponente, 35 min para que las participantes realicen preguntas o comentarios y finalmente 10 min para la evaluación del impacto que tuvo en ellas la conferencia.

Recursos materiales necesarios:

- Salón o espacio con una mesa para la persona ponente y sillas para las personas que asistan máximo para 30 personas (considerando los protocolos de salud de la institución).
- Sistemas de audio: bocinas, micrófonos.
- Cámara para la grabación y/o computadora para videollamada.
- Cuestionario realizado a través de Formularios *Google*.

Productos de la actividad:

De servicio: La realización de un ciclo de conferencias informativas.

Medios de verificación: Al inicio, se contó con una lista de asistencia para gestionar la entrega de constancias, las cuales, solo fueron entregadas con la asistencia del 100% a las conferencias. Para evaluar el impacto que se generó en las participantes por parte del ciclo de conferencias, al finalizar cada una se les pidió que contestaran un Formulario de *Google*, para ello se generó un código QR con el link de acceso.

3.10.1.1 Conferencia 1. Derechos Laborales

Objetivos específicos de la actividad:

- Generar conciencia en las mujeres sobre la importancia de conocer sus derechos como trabajadoras.
- Proporcionar la información necesaria para que las mujeres puedan consultar y defender sus derechos.

Metas:

- Se esperó una asistencia mínima de 15 mujeres a cada una de las conferencias.
- El 60% de las participantes pudiera externar sus dudas a las personas ponentes en torno a los problemas que pudieran enfrentar dentro del ambiente laboral.
- Se esperó que el 80% de las participantes reconociera la importancia de conocer sus derechos como trabajadoras, así como también, supieran en dónde consultar esos derechos.

Medios de evaluación:

La forma de evaluar fue de tipo mixto por medio de:

- Lista de asistencia
- Y para determinar el impacto, se realizaron las siguientes preguntas en un cuestionario digital: ¿Qué nueva información te aportó la conferencia o qué no habías considerado? ¿Qué te resultó más importante de la conferencia? ¿Qué realizarías en caso de que no se estén respetando tus derechos?

3.10.1.2 Taller. Conociéndonos y Derechos Laborales

De la misma forma se describirán las actividades a realizadas en el taller, mostrando en cada una el nombre, los objetivos, las metas, productos y los medios de evaluación; sin embargo, al igual que el ciclo de conferencias, las actividades del taller tuvieron algunos aspectos en común, los cuales son los siguientes:

Beneficiarias: mujeres universitarias afines a las áreas de estudio en ciencias sociales, artes y humanidades interesadas en las temáticas a abordar.

Duración: cuatro sesiones de tres horas (estas están divididas en dos horas y media dentro del taller y media hora de trabajo independiente), realizado una vez por semana.

Recursos materiales necesarios en el transcurso del taller:

- Computadora.
- Plataforma de *Zoom* o *Meet*.
- Herramientas digitales como *Jamboard*, *Miro*, *Canva*, Documentos de *Word*.
- Material audiovisual como presentaciones en *PowerPoint*, videos, Formularios de *Google* y las grabaciones de las conferencias.

Medios de verificación: Se contó con una lista de asistencia. Se tomaron fotos y registros de los productos materiales resultantes de cada sesión y de los cuestionarios que se realizaron en el transcurso del taller.

Método: Como se mencionó anteriormente, la metodología partió del diálogo de las experiencias e inquietudes de las participantes. Para ello, se realizaron diversas actividades que promovieran una participación activa de las asistentes. Se utilizaron diversas herramientas como análisis de videos, conferencias y de caso, también presentaciones en diapositivas y diversas dinámicas grupales que propiciaron la integración de cada participante. Es preciso señalar que cada una de estas dinámicas está desglosada a detalle en las cartas descriptivas que se encuentran en el anexo tres.

La primera sesión del taller llamada Conociéndonos, fue una sesión introductoria a las temáticas, en donde se comenzó a problematizar el tema laboral desde una perspectiva de género.

Sesión 1. Conociéndonos

Objetivos de la actividad:

- Explicar a las participantes los temas y la forma de trabajar en el taller.
- Establecer los acuerdos que rigieron las actividades y relaciones en el taller, basadas en el respeto y confianza.
- Comenzar a problematizar las desigualdades sociales que se dan de acuerdo al género y su relación en el ámbito laboral.

Metas:

- Se esperó la asistencia mínima de cuatro mujeres estudiantes de universidad afines a las áreas de estudio en ciencias sociales, artes y humanidades.
- El 95% de las participantes conocieran la forma de trabajar y los temas del taller.
- El 70% de las asistentes comenzaran a ver que las problemáticas laborales también son impactadas por una cuestión de género.

Medios de evaluación:

La forma de evaluar fue de tipo mixto por medio de:

- Lista de asistencia.
- Preguntas del cuestionario digital: ¿Qué me parece la dinámica que llevará el taller? ¿Qué opino sobre el tema visto en clase? Dichas preguntas sirvieron para determinar el impacto generado.

Productos de la actividad:

- La creación de un grupo de WhatsApp, con la finalidad de estar comunicadas y enviar materiales adicionales o tareas.
- Los acuerdos generados durante la sesión.

- Realización de dos siluetas, una de mujer y otra de hombre, que contengan lo que se espera socialmente de cada uno de acuerdo al género.

Sesión 2. Acercamiento a los derechos laborales

Objetivos de la actividad:

- Problematicar la importancia de conocer los derechos que se tienen como trabajadoras.
- Acercar la información necesaria a las participantes, que les permita consultar y defender sus derechos.

Metas:

- Se esperó la asistencia mínima de cuatro mujeres estudiantes de universidad afines a las áreas de estudio en ciencias sociales, artes y humanidades.
- Se espera que el 80% de las participantes reconocieran la importancia de saber sus derechos como trabajadoras.

Medios de evaluación:

La forma de evaluar fue de tipo mixto por medio de:

- Lista de asistencia.
- Observación del diálogo generado durante la sesión.
- Preguntas del cuestionario digital: ¿Qué nueva información te aportó la sesión de hoy, que no habías considerado? ¿Qué realizarías en caso de que no se estén respetando tus derechos? ¿Por qué crees que es importante conocer sobre derechos laborales? Dichas preguntas sirvieron para determinar el impacto generado.

Productos de la actividad:

- De servicio: La realización de un taller para jóvenes que propicie el empoderamiento y apropiación laboral.
- Material y de impacto: Creación de carteles con los derechos y consejos más significativos para las participantes que les ayude en su ingreso al ámbito laboral.

3.10.2 Etapa 2. Hostigamiento y Acoso Sexual Laboral

El objetivo de esta etapa se relaciona con los siguientes objetivos mencionados anteriormente:

- Visibilizar la normalización del hostigamiento y acoso sexual en el campo laboral reconociéndolo como una forma de violencia que se puede erradicar.
- Analizar la forma en la que el hostigamiento y acoso sexual afecta a las mujeres identificando la importancia de la denuncia entorno a este tipo de violencias.

3.10.2.1 Conferencia 2. Hostigamiento y Acoso Sexual Laboral

Objetivos específicos de la actividad:

- Analizar las formas que adquiere el hostigamiento y acoso sexual en el ambiente laboral.
- Mostrar la importancia de la denuncia hacia este tipo de violencia.
- Informar sobre las instancias y protocolos que ayudan a erradicar el hostigamiento y acoso sexual.

Metas:

- Se esperó la asistencia mínima de 15 mujeres a cada una de las conferencias.
- El 70% de las participantes reconocieran la importancia de reconocer y prevenir el acoso y hostigamiento sexual laboral, al igual que, identificaran las instancias que pueden ayudarles a denunciar.

Medios de evaluación:

La forma de evaluar fue de tipo mixto por medio de:

- Lista de asistencia
- Y para determinar el impacto, se realizaron las siguientes preguntas en un cuestionario digital: ¿Qué nueva información te aportó la conferencia o qué no habías considerado? ¿Qué te resultó más importante de la conferencia? ¿Cómo actuarías ante un caso de hostigamiento o acoso sexual?

3.10.2.2 Taller. Hostigamiento y Acoso Sexual Laboral

Sesión 3. Identificación y prevención del hostigamiento y acoso sexual laboral.

Objetivos de la actividad:

- Conocer la percepción que las participantes tienen entorno al hostigamiento y acoso sexual laboral.
- Analizar los mitos sociales que existen en torno al tema.
- Visibilizar la normalización del hostigamiento y el acoso sexual en un ambiente laboral.
- Generar herramientas que permitan a las jóvenes prevenir el hostigamiento y acoso sexual laboral.

Metas:

- Se esperó la asistencia mínima de cuatro mujeres universitarias afines a las áreas de estudio en ciencias sociales, artes y humanidades que estén por ingresar al ámbito laboral y jóvenes interesadas en los temas.
- El 80% de las participantes reconocieran la importancia de reconocer y prevenir el acoso y hostigamiento sexual laboral y también que pudieran identificar las instancias que pueden ayudarles a denunciar.
- Se esperó que el 70% de las participantes identificara mediante el diálogo los mitos y creencias sociales que normalizan el hostigamiento y acoso sexual en el ámbito laboral.

Medios de evaluación:

La forma de evaluar fue de tipo mixto por medio de:

- Lista de asistencia.
- Observación del diálogo generado durante la sesión.
- Preguntas del cuestionario digital: ¿Qué nueva información te aportó la sesión de hoy que no habías considerado? ¿Cuál es la herramienta más relevante para contrarrestar el hostigamiento y/o acoso sexual? ¿Qué harías si te enfrentas o eres testigo de un caso de hostigamiento y acoso sexual laboral? Dichas preguntas contribuyeron para determinar el

impacto generado. De igual forma, se incluyeron preguntas de retroalimentación para el taller, las cuales fueron: ¿Cómo te has sentido hasta este momento en el taller? ¿Te gustaría proponer algo para que mejore tu experiencia en este taller?

Productos de la actividad:

- De servicio: La realización de un taller para mujeres estudiantes que propicie el empoderamiento y apropiación laboral.
- De impacto: Generar cuestionamientos y conocimientos que desnormalicen la cultura del silencio frente al hostigamiento y acoso sexual laboral.

3.10.3 Etapa 3. Sororidad

El objetivo de esta etapa se relaciona con los siguientes objetivos mencionados anteriormente:

- Reflexionar en torno a nuestros prejuicios patriarcales y misóginos que se nos han implantado a través de la historia.
- Visualizar las potencialidades de generar alianzas sororas en el ambiente laboral que eviten la discriminación, el hostigamiento y los tratos desiguales por género.

3.10.3.1 Conferencia 3. Sororidad Laboral

Objetivos específicos de la actividad:

- Visibilizar la necesidad de entablar relaciones sororas entre las mujeres dentro del espacio laboral que contribuyan a su empoderamiento.
- Reflexionar sobre nuestros prejuicios que invalidan las relaciones entre mujeres.

Metas:

- Se esperó la asistencia mínima de 15 mujeres a cada una de las conferencias.
- El 60% de las participantes pudiera reconocer la necesidad de generar redes de sororidad en el ambiente laboral.

Medios de evaluación:

La forma de evaluar fue de tipo mixto por medio de:

- Lista de asistencia
- Y para identificar el impacto generado se realizaron las siguientes preguntas por medio de un cuestionario digital: ¿Qué nueva información te aportó la conferencia o qué no habías considerado? ¿De qué manera podrías contribuir, para construir relaciones sororas en tu ambiente laboral? ¿Qué te gustaría alcanzar laboralmente con esas relaciones de sororidad?

3.10.3.2 Taller. Sororidad

Sesión 4. ¿Practicar sororidad en el ámbito laboral?

Objetivos de la actividad:

- Analizar las concepciones que tienen las jóvenes sobre la sororidad.
- El visibilizar la necesidad de entablar relaciones sororas entre las mujeres dentro del espacio laboral que contribuyan a su empoderamiento.
- Reflexionar sobre nuestros prejuicios que invalidan las relaciones entre mujeres.

Metas:

- Se esperó la asistencia mínima de cuatro mujeres universitarias afines a las áreas de estudio en ciencias sociales, artes y humanidades interesadas en los temas.
- Que el 80% de las jóvenes identificara la violencia de género implícita en las relaciones entre mujeres establecidas como normales, regidas por la envidia y competitividad.
- Mediante el análisis de casos, se esperó que el 80% de las participantes identificara la potencia de generar alianzas sororas para favoreces sus condiciones laborales.

Medios de evaluación:

La forma de evaluar fue de tipo mixto por medio de:

- Lista de asistencia
- Observación del diálogo generado en la sesión
- Preguntas del cuestionario digital: ¿Qué me hace sentir hablar de sororidad laboral? Las cuales ayudaron a determinar el impacto generado.

Productos de la actividad:

- De servicio: La realización de un taller para jóvenes que propicie empoderamiento y apropiación laboral.
- De impacto: Que las estudiantes pudieran ver las relaciones entre mujeres de una forma diferente a la que se nos ha impuesto dentro de la cultura patriarcal que impide la generación de alianzas entre las mismas.

3.10.4 Etapa 4. Autocuidado

El objetivo de esta etapa se relaciona con los siguientes objetivos mencionados anteriormente:

- Reconocer la importancia de las prácticas de autocuidado como una herramienta política reflexiva de resistencia contra la explotación laboral.
- Identificar las desigualdades de género que obstaculizan el autocuidado de las mujeres.

3.10.4.1 Conferencia 4. Prácticas de Autocuidado Laborales

Objetivos específicos de la actividad:

- Visibilizar el autocuidado como una forma de resistencia contra los abusos laborales.
- Problematicar la distribución de los tiempos de autocuidado de las mujeres.

Metas:

- Se esperó la asistencia mínima de 15 mujeres a cada una de las conferencias.
- Que el 70% de las participantes pudiera reconocer la importancia de implementar prácticas de autocuidado para evitar el sobre esfuerzo y la autoexplotación laboral.

Medios de evaluación:

La forma de evaluar fue de tipo mixto por medio de:

- Lista de asistencia
- Y para determinar el impacto generado se realizaron las siguientes preguntas mediante un cuestionario digital: ¿Qué nueva información te aportó la conferencia o qué no habías considerado?, Laboralmente, ¿Qué dificulta tu autocuidado? ¿Qué te propones hacer para cuidar de ti en el trabajo?

3.10.4.2 Taller. Autocuidado Laboral

Sesión 5. Autocuidado, reinventando las relaciones laborales.

Objetivos de la actividad:

- Conocer las percepciones que tienen las jóvenes en torno al autocuidado.
- Identificar las diferencias de cuidado y autocuidado entre los hombres y las mujeres.
- Reconocer la potencialidad que tiene el autocuidado para hacer frente a las violencias laborales.

Metas:

- Se esperó la asistencia mínima de cuatro mujeres universitarias afines a las áreas de estudio en ciencias sociales, artes y humanidades interesadas en los temas.
- Generar con 90% de las participantes una definición colectiva sobre el autocuidado.
- Que el 80% de las participantes crear estrategias de autocuidado que pudiera aplicar dentro de sus espacios de trabajo.

Medios de evaluación:

La forma de evaluar fue de tipo mixto por medio de:

- Lista de asistencia.
- Observación del diálogo generado en la sesión.
- Preguntas del cuestionario digital: ¿Qué me propongo hacer para cuidar de mí en el trabajo? Mismas que ayudaron a determinar el impacto generado.
- Dinámica de cierre de taller, en donde se solicitó a las participantes que escribieran: 1) algo que aprendieron en el taller: en relación con conocimientos, saberes, metodologías. 2) algo que sintieron durante el taller: en relación con las emociones y percepciones. 3) Algo que van a hacer a partir del taller: en relación a las acciones que van a llevar a cabo y que son motivadas por su experiencia en el taller. 4) Finalmente, ¿qué les pareció el taller y qué mejorarían?

Productos de la actividad:

- De servicio: La realización de un taller para jóvenes que propicie empoderamiento y apropiación laboral.
- De impacto: Propiciar una actitud crítica frente a las prácticas de autocuidado viéndolas como acciones que van más allá del cuidado físico e individual.

3.11. Descripción de las Etapas Internas

3.11.1 Planeación y Gestión

Planeación: Consta del diseño de las actividades que se realizaron para alcanzar los objetivos de la intervención que se propuso en esta investigación. En este caso, incluye la calendarización y diseño de las actividades a realizar, desarrollo de un presupuesto, definición de los recursos materiales y humanos necesarios, análisis de lugares e instituciones con las que se trabajó, realización de cartas descriptivas de las actividades, elaboración de la publicidad y búsqueda de medios de difusión.

Gestión: Son las acciones que ponen en marcha la intervención y que fueron elegidas y diseñadas en la planeación, es decir, la presentación del proyecto a las instancias elegidas para trabajar, en este caso, con la universidad pública queretana y el CCU UNAM Qro. En donde una vez dialogadas y afianzadas las relaciones de trabajo, se procedió a la firma de los oficios y cartas de estancia. De igual forma se confirmó la participación de las personas ponentes en las conferencias y se les hizo entrega de: un consentimiento informado para poder grabar la conferencia y la carta descriptiva de las actividades. Finalmente, se realizó la preparación y/o compra de los insumos previamente establecidos.

3.11.2 Evaluación, Retroalimentación y Reajuste

Esta etapa permitió evitar o corregir los desvíos que impidan cumplir los objetivos planeados durante la ejecución del proyecto. Durante la investigación se realizaron evaluaciones de impacto y de resultado, las cuales, estuvieron enfocadas en medir, tanto la utilidad de las actividades que se realizaron en la intervención de acuerdo al objetivo general, como el cumplimiento de las metas y objetivos específicos. Las evaluaciones se realizaron al

término de cada conferencia y de cada sesión del taller, mismas que están especificadas en las cartas descriptivas (ver anexo 3). En el caso específico del taller, contó con una fase de retroalimentación realizada al término de cada sesión, en donde las participantes pudieron dar su opinión de la forma en la que se estaba trabajando los temas, o bien, para adecuarse a sus necesidades. Lo cual, permitió una fase de reajuste debido principalmente a la situación dentro de la universidad y el paro estudiantil.

3.11.3 Sistematización y Presentación de Resultados

Esta parte se llevó a cabo una vez terminadas todas las actividades propuestas en la intervención en donde se recopiló toda la información obtenida para desarrollar el informe final de la intervención. Aquí, se identificaron los logros y cambios obtenidos durante la implementación por medio de los objetivos, las metas y los indicadores previamente establecidos (mismos que se desarrollan en el apartado de resultados y discusión), evidenciando el impacto obtenido. Para la presentación de resultados ante las instituciones con las que se trabajó, se agregó en el reporte final las recomendaciones necesarias para el mejoramiento de la planeación, ejecución y gestión, las cuales puedan servir para aumentar la calidad de la intervención y ayudar en proyectos futuros.

3.12. Cronograma de Actividades

Tabla 3

Cronograma de Actividades para Realizar la Intervención

		Actividades Conferencias - X	May	Jun	Jul	Ago	Sept	Oct	Nov
		Taller - X							
Etapa interna: Planeación y Gestión	Confirmación de ponentes y/o espacios para las conferencias y taller.		X				X		
	Elaboración del programa			X X	X				
	Entrega de consentimientos informados para las grabaciones a los ponentes			X					
	Publicidad				X	X			
	Compra de materiales				X	X			
Evaluación, reajuste y retroalimentación	Evaluación de metas, análisis de retroalimentación y/o reajuste del proyecto			X		X	X	X	
	Evaluación final y análisis de resultados						X		X
Etapa externa:									
1-Derecho laboral									
2-Hostigamiento y acoso sexual									
	Intervención					X	X	X	X
3-Autocuidado									
4-Sororidad									

3.13. Presupuesto

Para el presupuesto, es preciso mencionar, que ya se contaban con varios de los materiales e insumos presentados, así mismo, la participación de las personas que realizaron la conferencia fue de manera voluntaria; sin embargo, con el fin de ayudar a futuras investigaciones se puso el valor estimado de sus participaciones de acuerdo con los valores económicos actuales.

Tabla 4

Presupuesto Estimado de la Intervención

	Recursos	Costo unitario	Unidades (No. Personas/evento s)	Subtotal
	Computadora	\$10,000	1	\$13,000
	Transporte (gasolina, pasajes y/o taxis)	\$1,600	5 meses	\$8,000
Recursos materiales	Papelería (hojas, impresiones, lápices, plumas, rotafolios, plumones)	\$6,000	1	\$6,000
	Insumos para ponentes	\$400	8	\$3,200
	Cámara para grabar	\$8,000	1	\$8,000
	Renta de equipo de audio (bocina, micrófonos)	\$2,100	1	\$2,100
	Conferencistas	\$4,000	4	\$16,000
Recursos humanos	Investigadora con el trabajo de: Coordinadora, diseñadora del proyecto, moderadora, analista de datos y tallerista.	\$14,000	5 meses	\$70,000
	Total			\$ 126, 300

3.14. Resultados y Discusión de la Intervención. Ciclo de Conferencias

Como se mencionó anteriormente, la incidencia de esta investigación constó de dos partes: la primera fue la elaboración de un ciclo de conferencias titulado: *Mujeres empoderándose del espacio laboral*, la segunda parte, fue la creación de un taller titulado: *Apropiación del espacio laboral. Tú y tu trabajo importan*. A continuación, se mostrará el análisis de los resultados del ciclo de conferencias con base en los objetivos y las metas planteadas en el capítulo anterior.

La importancia de generar este espacio de conferencias surgió de la necesidad de propiciar ambientes laborales dignos especialmente para las mujeres. El motivo es que estos espacios suelen ser campos de batalla para ellas, debido a que se ven atravesados por diversas desigualdades originadas por una segregación sexual del trabajo, la cual obstaculiza el empoderamiento e independencia de las mujeres. Esto les otorga trabajos más precarios, con menores salarios y prestaciones, y con violencias tales como el hostigamiento y acoso sexual. Sin embargo, a través de los temas de autocuidado y sororidad se intentó mostrar una posibilidad de cambiar estas dinámicas que se ejercen en los espacios laborales. Por ello, para tener mayor impacto social y para acercar estos temas a la mayor población posible, este ciclo de conferencias estuvo abierto a todo público interesado en las temáticas.

Antes de exponer los resultados, es necesario aclarar que una de las metas planteadas para cada una de las conferencias fue que se esperaba la asistencia de un mínimo de 15 personas, la cual no se logró en ninguno de los casos. Uno de los motivos por los cuales no se logró, puede ser por la contingencia sanitaria y las dificultades para adaptarse nuevamente a la presencialidad; no obstante, a través de la plataforma virtual, tampoco hubo mucha presencia. Ante esta situación, se recomienda que, en futuros proyectos se enfatice más en la difusión, y si se utilizarán plataformas virtuales, también promocionar aún más la liga de acceso para que puedan acudir más personas. Otro punto importante a contemplar es realizar el evento en un lugar con mayor afluencia de personas. Sin embargo, a pesar de que no se alcanzó la meta de asistencia, los resultados que se obtuvieron fueron suficientes para

demostrar el impacto que generaron las conferencias. De la misma forma, se observan los conocimientos adquiridos de las personas participantes por medio de las preguntas cualitativas que contestaron al finalizar cada conferencia.

Fue muy buena la aceptación que hubo por parte de las personas que asistieron hacia las y los ponentes, así como de las temáticas abordadas, lo cual, lo corroboran los comentarios que dejaron en los cuestionarios, tales como: “Muy interesante la conferencia. Muy útiles estas conferencias. Excelente participación. Todo me pareció pertinente. Excelente ponencia gracias. Que esta conferencia se imparta en muchas instituciones.” (Participantes del ciclo de conferencias: Mujeres empoderándose del espacio laboral, 2022). De igual forma, las personas ponentes enfatizaron en la gran necesidad de que existan estos espacios sobre las temáticas tratadas, ya que muchas veces estos espacios no existen o son difíciles de encontrar, pero son muy importantes para que se pueda incidir en un cambio en las áreas laborales. Ahora, se muestran los resultados de las preguntas de evaluación de las conferencias.

3.14.1 Conferencia 1. Los Derechos de las Trabajadoras

La primera conferencia fue realizada el 22 de agosto del 2022, por el Maestro Valdemar Coronel Hernández, quien habló de manera general sobre el surgimiento de los derechos que tienen las trabajadoras, enmarcando la situación social que se vive actualmente en Querétaro en torno a las legislaciones, los procesos de denuncia y las políticas en torno a lo laboral. También explicó los derechos básicos que deben conocer las mujeres que están laborando, los elementos que debe buscar en un contrato, y las diferencias entre los empleos del sector público y privado. Finalmente, mencionó las instancias que ayudan en caso de sufrir una violación de sus derechos. En esta conferencia asistieron un total de 14 personas, 11 de manera presencial y tres de manera virtual. De las cuales, nueve contestaron el cuestionario final y que, de acuerdo con sus respuestas, siete se identificaron como mujeres y dos como hombres.

3.14.1.1 Cumplimiento de Metas y Objetivos

Las metas y objetivos para esta conferencia se muestran en la siguiente tabla:

Tabla 5

Objetivos y Metas de la Conferencia 1. “Los Derechos de las Trabajadoras”

Objetivos de la actividad
<ul style="list-style-type: none">- Generar conciencia en las mujeres sobre la importancia de conocer sus derechos como trabajadoras.- Proporcionar la información necesaria para que las mujeres puedan consultar y defender sus derechos.
Metas
<ul style="list-style-type: none">- Externar por parte del 60% de las participantes sus dudas a la persona ponente en torno a los problemas que pudieran enfrentar dentro del ambiente laboral.- Reconocer por parte del 80% de las participantes la importancia de conocer sus derechos como trabajadoras, así como saber en dónde pueden consultar esos derechos.

Los objetivos y metas de la actividad se considera que fueron alcanzados, ya que de acuerdo con el análisis de las preguntas de evaluación (presentados a continuación), se reflejó la importancia por ahondar y conocer en torno a sus derechos como trabajadoras/es, de la misma manera, en la conferencia se dieron a conocer los lugares para consultar sus derechos y los procedimientos e instancias correspondientes a las cuales, pueden acudir en caso de que se violenten los mismos, incluso estas instancias fueron mencionadas en la pregunta número tres. También, al finalizar la conferencia las participantes realizaron diversas preguntas específicas al Mtro. Valdemar.

3.14.1.2 Análisis de las Preguntas de Evaluación

En esta conferencia las y los participantes se mostraron interesadas/os por el tema, lo cual, también se evidenció con una participación activa al finalizar la conferencia puesto que realizaron diversas preguntas al maestro. Como ya se mencionó en el capítulo anterior, para evaluar el impacto que se generó a raíz de esta conferencia, al término de la misma se solicitó a las/os participantes que contestaran de manera voluntaria tres preguntas, las cuales,

ayudaron a determinar el cumplimiento de los objetivos y las metas planteadas (véase tabla 5).

Para este primer cuestionario, como se puede ver en la siguiente tabla, se obtuvieron 9 respuestas, siendo la primera pregunta: ¿Qué nueva información te aportó la conferencia o qué no habías considerado?

Tabla 6

Resultados de la Intervención. Conferencia 1. ¿Qué Nueva Información Te Aportó la Conferencia o Qué no Habías Considerado?

¿Qué nueva información te aportó la conferencia o qué no habías considerado?
Las modificaciones a la ley de Trabajo y las comparaciones en el nivel privado y público.
Dónde buscar información sobre los derechos laborales de manera concreta.
Cómo está actualmente la situación laboral en Querétaro y la discriminación en el área laboral.
Actualización de la ley a las y los trabajadores.
Que a veces es mejor aceptar un trato que quedarse sin nada.
Todos mis derechos en el entorno laboral.
Aspectos básicos como vacaciones, ejercicio de maternidad, aguinaldo, así como la diferenciación entre contrato de confianza y de base.
La diferencia entre trabajar en el sector público o privado.
Que existen diferencias entre el sector privado y el público en cuanto a las normas de contratación y leyes laborales.

De acuerdo con los resultados, las respuestas fueron variadas; sin embargo, se observa que la información que más se repite es que existen diferencias entre los trabajos del sector privado y del sector público. De acuerdo con lo mencionado por el Mtro. Valdemar, el sector público (trabajo directo con instituciones gubernamentales) se encuentra más regulado ya que, aparte de dirigirse por la Ley Federal del Trabajo, también tiene reglamentos internos y se rige por las Leyes de Trabajadores al Servicio de la Federación y el Estado. En contraste, el sector privado, si bien se rige por la Ley Federal del Trabajo, depende más de la voluntad

de las empresas, sus tamaños, desarrollo y nivel económico, para garantizar los derechos de las personas trabajadoras. Este panorama de los trabajos en el sector privado, aunado a la falta de políticas gubernamentales que puedan garantizar el cumplimiento, por parte de las empresas, de los derechos de las/los trabajadoras/es, hace que se genere con mayor facilidad una precarización laboral en donde no se respeten los derechos de las/os trabajadoras/es, el cual es un problema que se vive actualmente en México, como menciona Martínez-Licerio, Marroquín-Arreola y Ríos-Bolívar:

Los elementos característicos del empleo en México, han llevado en los últimos años a una disminución importante en los niveles de bienestar de la sociedad reflejado principalmente en su poder adquisitivo, como si el Estado hubiera permitido que los grandes empresarios se apoderen del mercado de trabajo obligando a los individuos a aceptar condiciones laborales precarias manteniendo como única opción de remuneración un empleo en condiciones desfavorables. (2019, p. 119)

La situación de precarización laboral, de la que Querétaro no está exento, fue mencionada en una de las respuestas como algo que no consideraban. Esto junto con la corrupción y la segregación de género que surge dentro de los espacios de trabajo, la situación de las mujeres es aun más desfavorable incluso antes de entrar a trabajar, como se mencionó en la conferencia, puesto que, desde la búsqueda de empleo puede comenzar la discriminación y las violencias tal como el hostigamiento y/o acoso sexual por parte de las personas contratantes o entrevistadoras. Así mismo, la propia discriminación ya es evidente desde la publicidad de los empleos que buscan mujeres u hombres para determinados trabajos, ofreciendo para las mujeres trabajos más precarizados, de bajos salarios y pocas prestaciones. Estas agresiones y violencias tienden a intensificarse por diversos factores, entre ellos, la necesidad de las personas y el desconocimiento de sus derechos.

Sin embargo, a través de la conferencia se puede observar que las/os participantes pudieron identificar la importancia de conocer sus derechos, puesto que una de las respuestas que se repite y que las/los participantes no habían considerado, es sobre sus derechos laborales en general, y los lugares donde encontrar información al respecto. Esto refuerza la idea de que sigue habiendo un desconocimiento sobre los derechos laborales, y es necesario

seguir abriendo espacios para que más personas puedan acceder a esta información y poder contrarrestar las violencias que se ejercen en los ámbitos laborales. Del mismo modo, identificaron las actualizaciones que se han dado en las leyes laborales en torno a los derechos de las trabajadoras, dadas en gran parte, gracias a los movimientos feministas que lucharon y siguen luchando por generar mejores condiciones y oportunidades laborales para las mujeres.

La segunda pregunta del cuestionario fue: ¿Qué te resultó más importante de la conferencia?

Tabla 7

Resultados de la Intervención. Conferencia 1. ¿Qué Te Resultó Más Importante de la Conferencia?

¿Qué te resultó más importante de la conferencia?
Todo.
A quién acudir en caso de incumplimiento de derechos.
La discriminación en torno a la mujer.
Derechos.
Ahondar sobre los derechos.
Todos los derechos que se deben respetar al laborar.
Me agradó el estilo del ponente al presentar la información. Utilizó algunos ejemplos y mantuvo un lenguaje sencillo, lo que facilitó la comprensión de algunos conceptos. Asimismo, se mostró transparente con los temas de regulación por parte de las autoridades.
La importancia de diferenciar un acoso del hostigamiento, etc.
La aclaración de los lugares específicos a los que hay que acudir dependiendo del fenómeno acontecido, los cuales pueden ser una fiscalía o conciliación y arbitraje.

De acuerdo con los resultados de esta pregunta, se puede observar que la conferencia permitió identificar la importancia de conocer y ahondar en nuestros derechos como trabajadoras/es y de las instancias a las cuales acudir para defenderlos. De igual forma, las/os participantes también identificaron la discriminación laboral que se ejerce en contra de las mujeres, y las violencias a las que están expuestas.

Finalmente, como se muestra en la gráfica 21, la tercera pregunta: ¿Qué realizarías en caso de que no se estén respetando tus derechos?

Figura 24

Resultados de la Intervención. Conferencia 1. ¿Qué Realizarías en Caso de que No se Estén Respetando tus Derechos?



En esta pregunta se observó que las y los participantes, a pesar de las problemáticas y dificultades actuales como la corrupción y la negligencia por parte del estado, destacan que es importante actuar y denunciar, puesto que, el 56% contestó que, al no ser respetados sus derechos, alzarían la voz y denunciarían.

Sabemos que la impunidad e injusticia en nuestro país es un tema que impacta todas las esferas sociales, sin embargo, es importante que, si llega a sucedernos una situación de este tipo, nos acerquemos a las instancias correspondientes para levantar

una denuncia, pues, aunque el proceso es largo y lento, al menos estamos dejando antecedente de lo ocurrido, y es probable que se resuelva a largo plazo. (Participante del ciclo de conferencias Mujeres empoderándose del espacio laboral, 2022)

El reconocimiento de la denuncia y luchar por nuestros derechos es un elemento muy importante que rescatar para contrarrestar los mecanismos de opresión y explotación que se ejercen dentro del ámbito laboral, incluso dentro de las respuestas, algunas de las y los participantes identificaron las instancias a las cuales acudir en caso de que se violenten sus derechos, tal como la Fiscalía del Estado y Conciliación y Arbitraje. Sin embargo, cabe aclarar que, por desgracia, el denunciar no es garantía de nada, pero sirve como precedente y presión hacia el estado, ya que tampoco debemos olvidar la enorme deuda que tiene el estado por garantizar el cumplimiento de estos derechos para todas las personas. También es necesario que se tenga una perspectiva de género para que se puedan romper las barreras de cristal y mecanismos de opresión que limitan a las mujeres. La puerta sigue abierta para idear nuevas formas de denuncia que puedan llegar a impactar a nivel político, social y cultural la manera en la que vivimos nuestros trabajos.

3.14.2 Conferencia 2. Identificando el Acoso y Hostigamiento Sexual en el Trabajo

La segunda conferencia se realizó el 23 de agosto del 2022, impartida por la Lic. Rosa Elena Urbiola Rodríguez, quien habló de la identificación y diferenciación del hostigamiento y acoso sexual en el trabajo, comenzando por la introducción de las mujeres al campo laboral. Mostró las dificultades que existen para su denuncia, tanto legislativas como sociales y subjetivas. También reforzó la importancia de denunciar y de hacer visibles estas violencias de género por diversas vías, por ejemplo, a través de redes sociales y/o legislativamente. Finalmente habló de los planes de acción en caso de sufrir violencia por acoso y hostigamiento sexual, mencionando las instancias correspondientes para pedir ayuda, en específico, el Instituto Queretano de las Mujeres. En esta conferencia asistieron un total de 13 personas, nueve de forma presencial y cuatro de forma virtual. De las cuales, siete contestaron el cuestionario final, donde cinco de las participantes se identificaron como mujeres, una persona como no binaria y otra persona como hombre.

3.14.2.1 Cumplimiento de Metas y Objetivos

Las metas y objetivos para esta conferencia se muestran en la siguiente tabla:

Tabla 8

Objetivos y Metas de la Conferencia 2. “Identificando el Acoso y Hostigamiento Sexual en el Trabajo”

Objetivos de la actividad
<ul style="list-style-type: none">- Analizar las formas que adquiere el hostigamiento y acoso sexual en el ambiente laboral.- Mostrar la importancia de la denuncia hacia este tipo de violencia.- Informar sobre las instancias y protocolos que ayudan a erradicar el hostigamiento y acoso sexual.
Metas
-Identificar y prevenir, por parte del 70% de las participantes, el acoso y hostigamiento sexual laboral, así como las instancias que pueden ayudarles a denunciar.

Se considera que, tanto los objetivos y la meta fueron alcanzados, ya que durante la conferencia se brindaron los elementos para identificar el hostigamiento y acoso sexual en el trabajo, y se mencionaron varias de las instancias y protocolos que ayudan a combatir esos tipos de violencias. También, se mostraron importantes reflexiones por parte de las personas participantes sobre la normalización del acoso y hostigamiento sexual, asimismo la importancia de hacerlo visible, identificarlo y denunciarlo. Del mismo modo, identificaron la necesidad de realizar un análisis del machismo como sistema. Si bien, en la conferencia se hizo énfasis en la denuncia formal ante las autoridades, también se evidenció el valor e importancia de la denuncia mediática como una herramienta adicional y como medio de presión frente a un sistema legal que resulta insuficiente.

3.14.2.2 Análisis de las Preguntas de Evaluación

En esta conferencia, las personas que asistieron de forma presencial, gracias a la larga trayectoria de la Lic. Urbiola en la impartición de este tema, se mantuvieron muy atentas e

interesadas y, a través de sus expresiones faciales, se observó que se mostraron muy identificadas por la problemática tratada. Esto no es de extrañarse, ya que es un tema que se vive y afecta día a día a las mujeres a nivel emocional, psicológico, económico y físico. Como muestra el estudio realizado por la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres, casi una de cada tres, es decir, el 27.4% ha sido objeto de piropos o frases de carácter sexual a lo largo de su vida y el 12.6% ha sufrido tocamientos o ha sido manoseada sin su consentimiento, del mismo modo menciona que, el miedo es un factor muy importante que afecta y modifica la vida de las mujeres, en México a nueve de cada diez mujeres alguna vez les han hecho sentir miedo de ser atacadas y/o abusadas sexualmente (ONU MUJERES, 2019). El hostigamiento y acoso sexual como violencia de género, es una violencia que las mujeres hemos experimentado en algún momento de nuestras vidas, siendo los espacios públicos como la calle, el transporte público y el trabajo, donde más se experimentan; de hecho, los datos antes mencionados se corroboraron a través del diagnóstico de esta investigación (ver apartado 2.9.4 en torno al hostigamiento y acoso sexual). A continuación, se mostrarán los resultados de las preguntas que ayudaron a evaluar el cumplimiento de los objetivos y las metas para esta conferencia (véase tabla 8).

En la siguiente tabla se muestran los siete resultados que se obtuvieron del segundo cuestionario, siendo la primera pregunta del mismo: ¿Qué nueva información te aportó la conferencia o qué no habías considerado?

Tabla 9

Resultados de la Intervención. Conferencia 2. ¿Qué Nueva Información Te Aportó la Conferencia o Qué no Habías Considerado?

¿Qué nueva información te aportó la conferencia o qué no habías considerado?
La actualización de la ley del trabajo.
La diferencia entre hostigamiento y acoso.

La más reciente información de ley de Acoso laboral 2020.

Reiterar que no debemos nunca bajar la guardia sobre nuestros derechos.

Lo que más me quedó fue lo de la línea que no sólo es en caso de violencia, sino que puede funcionar de contención.

Identificar actitudes sexistas más sutiles en el área laboral.

La identificación de consenso no verbal y la importancia de los fenómenos en torno a ello.

Las respuestas a estas preguntas fueron variadas. Al igual que en la primera conferencia, se hizo mención sobre la actualización de las leyes del trabajo, con base en esta respuesta, se podría identificar un reconocimiento por parte de las/os/es participantes, de los grandes avances realizados por los movimientos feministas en materia laboral. Por otro lado, en las respuestas se denota una reflexión en torno a la diferencia entre el hostigamiento y el acoso sexual que, como ya se ha dicho, el hostigamiento sexual a grandes rasgos, se ejerce por parte de un superior, mientras que el acoso sexual se puede dar entre compañeros/as/es de trabajo o personas con un cargo menor al de la persona violentada. Si bien, en ambos casos hay un ejercicio de poder, como se mencionó en la conferencia, a nivel legal el hostigamiento es penado de manera más severa, ya que se trata de un acto coercitivo donde la persona afectada se encuentra en mayor vulnerabilidad. La identificación de la diferencia de estos conceptos se relaciona también con otras de las respuestas que dieron, las cuales, consisten en identificar las actitudes sexistas más sutiles y sobre el consenso no verbal. Como personas, es necesario cuestionar los conocimientos y prácticas en torno a los roles binarios de género que damos por hecho como naturales, como es el caso del hostigamiento y acoso sexual, puesto que podemos continuar perpetuando violencias que segregan y vulneran a las personas, en este caso, principalmente a las mujeres.

En parte, existe una responsabilidad personal de reflexionar de una manera crítica sobre el impacto de nuestras acciones, así como también, identificar de dónde vienen para generar relaciones más conscientes y empáticas. Una forma de reflexión crítica y que atañe a esta investigación, es a través de la práctica de sororidad entre mujeres que, al mismo tiempo, nos invita a reflexionar sobre nuestras prácticas. Parafraseando a Marcela Lagarde,

para dejar de lado la misoginia es necesario revisar nuestros valores y cuestionar cuanto asumimos la inferioridad de las mujeres (1997a).

Asimismo, las respuestas reflejaron que la conferencia les proporcionó información en torno a las legislaciones e instancias a las que pueden acudir para prevenir o solicitar ayuda en caso de sufrir de violencia por hostigamiento y/o acoso sexual laboral. Tal es el caso del Protocolo para Prevenir, Atender y Erradicar la Violencia Laboral en los Centros de Trabajo emitido en marzo del 2020, que está especializado para atender la violencia de género y laboral, hostigamiento y acoso sexual, y el trabajo infantil adolescente. En cuanto a las instituciones, se encuentra el Instituto Queretano de las Mujeres, el cual, no solo atiende en casos de violencia física, sino que también, ayuda en caso de sufrir violencia psicológica o antes de que surja la violencia física como tal.

Otra de las respuestas obtenidas, y que también es una reflexión de suma importancia, es que “no se puede bajar la guardia sobre nuestros derechos” (Participante de la conferencia, 2022). Lo cual, nos recuerda que la lucha del feminismo es continua y que los derechos que ahora nos parecen seguros en cualquier momento pueden dejar de serlo. Un claro ejemplo es el de Estados Unidos, en donde el aborto dejó de ser un derecho institucional, revocado por la parte conservadora de la suprema corte del país. Por ello, es importante la generación de herramientas que nos permitan reconocer la importancia de nuestros derechos como trabajadoras, herramientas que nos permitan crear dinámicas para que esos derechos lleguen y se garanticen para todas las mujeres, y que, además permitan visibilizar violencias de género en el ámbito laboral, como lo es el hostigamiento y acoso sexual. Todo ello, con el fin no solo de difundir, sino de preservar e incluso construir nuestros derechos.

La segunda pregunta del cuestionario fue, ¿Qué te resultó más importante de la conferencia? Los resultados son los siguientes:

Tabla 10

Resultados de la Intervención. Conferencia 2. ¿Qué Te Resultó Más Importante de la Conferencia?

¿Qué te resultó más importante de la conferencia?
Todo.
Los cambios que se han hecho a través de movimientos como <i>Me Too</i> .
Dar continuidad a los derechos de las mujeres y niñas.
Los derechos humanos.
Identificar el acoso, muchas actitudes están tan normalizadas que no las identificamos como el acoso que son.
Las dinámicas de poder en los ámbitos laborales y su influencia en el acoso.
El análisis del machismo como sistema.

Los resultados de esta segunda pregunta nos muestran que entre lo más significativo que consideraron las personas que asistieron a la conferencia, fue en torno a dar continuidad a los derechos humanos de las niñas y las mujeres. Esta es una reflexión importante, ya que, como se ha analizado a lo largo de este trabajo, el desconocimiento de sus derechos deja en mayor vulnerabilidad a las personas. En este caso, vivir libre de hostigamiento y acoso sexual forma parte de los derechos de las mujeres trabajadoras; sin embargo, es un tipo de violencia que se ha normalizado y, en la mayoría de los casos, se le resta importancia o se ve con indiferencia, puesto que es un problema estructural que se desarrolla también desde la educación. De acuerdo con el INEGI (2020) el 91.3% de las mujeres de 15 años y más que son víctimas de violencia física y/o sexual a lo largo de la vida en el ámbito escolar no solicitó ayuda ni denunció, solo el 8.7% levantó una queja, y esto se perpetua en el ámbito laboral, como ya se mencionó anteriormente, solo 9 de cada 100 mujeres con violencia física y/o sexual en el ámbito laboral, acude a alguna institución para solicitar apoyo o información para hacer alguna queja o denuncia ante alguna autoridad. El motivo principal por el cual, el 41.1% de las mujeres no denunciaron, fue porque lo describieron como algo sin importancia. Esta percepción de la denuncia como algo sin importancia se ve favorecida por un entorno

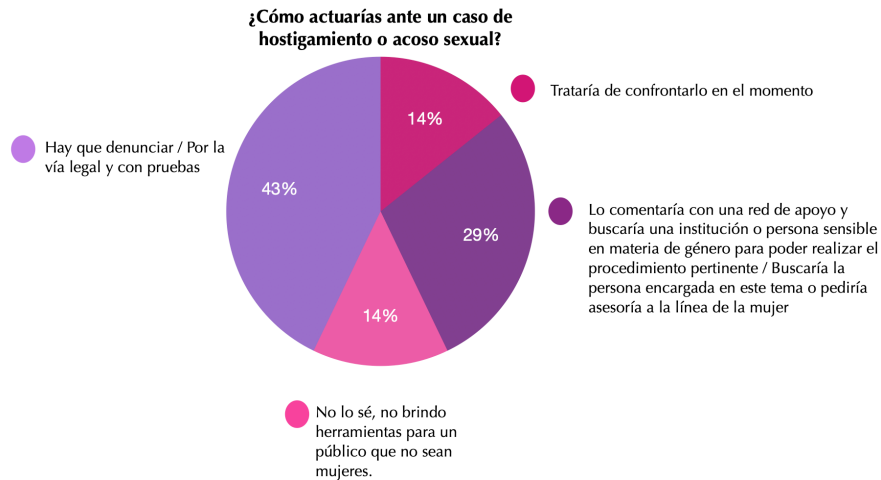
que (como fue identificado por algunas participantes de acuerdo a sus respuestas), ve al hostigamiento y el acoso sexual como un acto normalizado, pues está arraigado en una ideología machista que mantiene dinámicas y juegos de poder que vulnera principalmente a las mujeres. Por ello, es necesario identificar estas violencias y dinámicas para poder transformarlas y combatirlas.

No se puede negar que, como ya se ha dicho, México se rige por una estructura cultural de raíces altamente machistas que, aunado a la negligencia y la corrupción por parte de las autoridades, generan en muchos casos la culpabilización y revictimización de las personas que lo padecen, algo que genera en la población un desánimo para denunciar por vías legales. Sin embargo, como se retomó en la conferencia, la potencia de alzar la voz a través de otros medios es una gran alternativa que complementa la denuncia legal para hacer visible las violencias cometidas contra las mujeres, en este caso en específico, con respecto al hostigamiento y acoso sexual. Ejemplo claro de esto y, siendo una de las respuestas a esta pregunta, es el caso del movimiento *Me Too* que, pese a sus críticas, pasó de ser una denuncia pública a una denuncia política con consecuencias legales, transformando de esta forma a la sociedad y a las leyes. Este movimiento logró visibilizar masivamente el problema del hostigamiento y acoso sexual, incrementando la presión social para los gobiernos, aumentando las demandas legales y haciendo posible que las mujeres rompan el silencio y se sobrepongan ante el miedo.

Finalmente, los resultados a la tercera pregunta: ¿Cómo actuarías ante un caso de hostigamiento o acoso sexual? Se muestran en la siguiente gráfica.

Figura 25

Resultados de la Intervención. Conferencia 2. ¿Cómo Actuarías Ante un Caso de Hostigamiento o Acoso Sexual?



De acuerdo con las respuestas obtenidas de esta pregunta, se puede observar que el 43% ante un caso de hostigamiento y/o acoso sexual realizaría una denuncia formal, un 29% buscaría ayuda de una institución o red de apoyo y el 14% trataría de confrontarlo en el momento. Esta información, contrasta mucho con la información recolectada del diagnóstico en donde la denuncia nunca fue una opción (ver el apartado 2.9.4 en torno al hostigamiento y acoso sexual). Resulta ser información alentadora, puesto que denunciar no es un asunto fácil y más cuando la credibilidad, la necesidad y los sentimientos de culpa están en juego. Pero este acto de valentía ayuda a romper el silencio y la normalización de ese tipo de violencias y, al mismo tiempo, exige a las autoridades cumplir con su trabajo de impartir justicia. Aún así, debemos ser conscientes que falta mucho desarrollo social, cultural y jurídico que garantice una vida digna libre de violencia contra las mujeres; por ello, es esencial vislumbrar otro tipo de manifestaciones y demandas que complementen a las demandas jurídicas y puedan incidir de manera social, cultural y legal, como el ejemplo del movimiento *Me Too*.

Mientras que un 14% mencionó que no sabría qué hacer ya que solo se mencionaron herramientas para las mujeres, esto resulta importante para futuras investigaciones, ya que denota la importancia y necesidad de abordar estos temas y generar planes de acción desde otros enfoques, como por ejemplo desde las masculinidades que, a través de la reflexión, permita identificar, comprender y sensibilizar, en torno a la forma en que afecta la vida de las mujeres el hostigamiento y acoso sexual. De este modo, crear prácticas que eviten la perpetuación de esta forma de violencia y dominación hacia las mismas, basadas en el respeto y la empatía.

3.14.3 Conferencia 3. Construyendo Sororidad en el Trabajo

La tercera conferencia se realizó el 24 de agosto del 2022 por parte de la Mtra. Lluvia Elizeth Cervantes Contreras, quien habló sobre la sororidad en el trabajo. Comenzó por contextualizar el origen y significado del concepto de sororidad, sus interpretaciones y problemáticas, como lo es la romantización del mismo concepto. Como alternativa a estas problemáticas, también introdujo el concepto de “affidamento”⁷. Finalmente, hizo la invitación a las/os/es participantes a reflexionar y cuestionar sobre las dinámicas de las relaciones laborales entre mujeres y, en general, entre las personas y las instituciones, tratando de generar nuevas dinámicas donde se reconozcan nuestras diferencias sin que eso impida ayudarse mutuamente, ni obstaculice la lucha por tener un trabajo digno para todas/os/es. En esta conferencia asistieron un total de 11 personas, 8 de manera presencial y 3 de manera virtual. El cuestionario entregado al final de la conferencia fue contestado por siete personas, en donde, cuatro de ellas se identificaron como mujeres, dos como no binarias y una como hombre.

⁷ Es un concepto que desarrolló la feminista de la Escuela de Milán, Erika Cervantes en los años 1966 y 1986. De acuerdo con su definición, el affidamento sucede “cuando una mujer reconoce en otra mujer características propias y va acompañado de un respeto de las diferencias. Hace nacer entre iguales un acto de confianza y voluntad donde una podrá tomar decisiones propias con el apoyo de otras” (Velilla, 2023, p. 2). Actualmente este término que se utiliza como alternativa a la despolitización del concepto de sororidad, el cual, se puede utilizar como una herramienta de exclusión y de ataque hacia mujeres por no apoyar a otras con las cuales su único punto en común es ser mujer. Esto invisibiliza las violencias que llegan a ser ejercidas por las mismas mujeres, como lo es el clasismo, la transfobia, el racismo etc. El affidamento enfatiza el reconocimiento de las diferencias e identidad de cada mujer para generar mediante la horizontalidad relaciones de respeto, solidaridad y confianza mutua, que contrarreste el poder patriarcal y sus violencias.

3.14.3.1 Cumplimiento de Metas y Objetivos

Las metas y objetivos para esta conferencia se muestran en la siguiente tabla:

Tabla 11

Objetivos y Metas de la Conferencia 3. “Construyendo Sororidad en el Trabajo”

Objetivos de la actividad
<ul style="list-style-type: none">- Visibilizar la necesidad de entablar relaciones sororas entre las mujeres dentro del espacio laboral que contribuyan a su empoderamiento.- Reflexionar sobre nuestros prejuicios que invalidan las relaciones entre mujeres.
Metas
<ul style="list-style-type: none">- Reconocer, por parte del 60% de las participantes, la necesidad de generar redes de sororidad en el ámbito laboral.

Los objetivos y meta de la actividad se considera que fueron alcanzados, ya que durante la conferencia se resaltó la importancia de generar alianzas afirmativas entre mujeres respetando las diferencias, mostrando que, para llegar a esas alianzas es preciso trabajar sobre nosotras mismas cuestionando el binarismo de género y lo que se nos presenta como lo “natural” a ello, como ya se había mencionado en la conferencia de hostigamiento y acoso sexual. Cuestionar nuestros prejuicios y entender que su origen se fundamenta a partir de una larga tradición patriarcal, permiten cambiar la forma en la que nos relacionamos entre mujeres de una forma más empática y, de acuerdo a las respuestas obtenidas, se puede observar que sí se reconoció la necesidad de generar redes de sororidad dentro del espacio laboral.

3.14.3.2 Análisis de las Preguntas de Evaluación

En esta conferencia las participantes que asistieron de forma presencial, mediante la observación de su expresión facial y las emociones que externaron por medio de suspiros o

exclamaciones, se identificó que la conferencia les causó interés y, a la vez, mucho asombro por los ejemplos de las violencias y repercusiones que pueden surgir por falta de sororidad y empatía en un ambiente laboral, resaltando la fuerte necesidad de generar nuevas formas de relacionarnos que no sean jerárquicas, donde se reconozcan y respeten las diferencias y diversidades, pero que a la vez eso no sea un obstáculo para el trabajo colectivo y, que nos permita alcanzar mejores condiciones laborales. A continuación, se muestran los resultados de las preguntas que ayudaron a evaluar el cumplimiento de los objetivos y las metas para esta conferencia (véase tabla 11).

Para el cuestionario de esta tercera conferencia, se obtuvieron seis respuestas en la primera pregunta, la cual fue: ¿qué nueva información te aportó la conferencia o qué no habías considerado? Como se muestra en la siguiente tabla, mientras que para las siguientes preguntas se obtuvieron siete respuestas.

Tabla 12

Resultados de la Intervención. Conferencia 3. ¿Qué Nueva Información Te Aportó la Conferencia o Qué no Habías Considerado?

¿Qué nueva información te aportó la conferencia o qué no habías considerado?
Qué es sororidad y qué no es.
Sororidad romantizada. Que no hay una sororidad perfecta.
Recordar que ellas han estado durante siglos “entre dos fuegos”, construidas para ver como enemig*s a ellas y ellos.
La comunión de luchas para la igualdad de los diferentes posicionamientos sociales.
La manera en la que la sororidad y la búsqueda de la equidad se intersecta con otras variables como el capital, patriarcado, endocentrismo, etc., incluso y a pesar de contar con cierta “deconstrucción”.
La multiplicidad de conceptos en torno a la sororidad como intentos de ampliar la empatía.

Las respuestas fueron muy diversas, con esto se muestra que la complejización del tema durante la ponencia enriqueció la perspectiva de las/os/es asistentes en torno al concepto de sororidad. Por un lado, el aporte para algunas personas fue el reconocer lo que es y lo que no es la sororidad, de igual forma en las respuestas también se menciona una parte importante de la conferencia, la cual fue la romantización de este concepto. El término de sororidad, como ya se ha mencionado en esta investigación partiendo de Marcela Lagarde, es una herramienta con dimensiones políticas y éticas que busca generar relaciones de alianza entre mujeres que permiten contrarrestar su opresión (ver apartado de sororidad), nos lleva a la reflexión y crítica sobre nuestros prejuicios misóginos y las rivalidades que se nos han implantado como mujeres. Sin embargo, también se ve atravesado por otros discursos, tal como lo mencionan en una de las respuestas, “el capital, el patriarcado, el endocentrismo, etc.” (Participante de la conferencia 2022), lo cual, en algunos casos, ha malversado su significado quitándole su carácter crítico; por ello, como lo mencionó la Mtra. Lluvia, se ha adoptado otro concepto, el ya mencionado *affidamento*. Este concepto, parte del reconocimiento de las diversidades y diferencias de las mujeres promoviendo relaciones horizontales, de igualdad, de apoyo y de confianza. Este reconocimiento de las diferencias y diversidades se abordará en las siguientes preguntas, aunque se partirá más del concepto de sororidad que por el de *affidamento*, no obstante, para futuras investigaciones convendría abordarlo a profundidad.

La segunda pregunta del cuestionario fue: ¿De qué manera podrías contribuir, para construir relaciones sororas en tu ambiente laboral?

Tabla 13

Resultados de la Intervención. Conferencia 3. ¿De Qué Manera Podrías Contribuir, para Construir Relaciones Sororas en Tu Ambiente Laboral?

¿De qué manera podrías contribuir, para construir relaciones sororas en tu ambiente laboral?

Hacer reuniones con las compañeras para conocer nuestros puntos de acuerdo y diferencias.

Los nuevos términos sobre sororidad.

Dejando de competir y promover la unión entre mujeres con el ejemplo y el apoyo.

Estoy jubilada, pero escuchar y ser asertiva.

A través de la escucha abierta, cuestionando mis juicios personales.

Siendo consciente de mis palabras y acciones, y practicando la empatía y la escucha activa, a pesar de no congeniar en todo.

Respetando a mis compañeras y su espacio, y apoyándoles cuando lo soliciten.

En su mayoría, los resultados a esta pregunta muestran que las/os/es participantes comprendieron las bases fundamentales de la sororidad, puesto que, entre las propuestas que se mencionaron, resalta el reflexionar sobre sus prácticas, cuestionar sus juicios y sus acciones, así como dejar de lado las competencias entre mujeres y fomentar el apoyo mutuo. También se mencionó como estrategia para construir relaciones sororas en el ámbito laboral, el hacer reuniones para generar puntos de acuerdo y reconocer sus diferencias. Esta estrategia resuena como una alternativa muy potente, puesto que, mediante esas reuniones donde se respeten las diferencias, podrían establecer metas que quieren alcanzar en su espacio laboral y realizar un plan de acción para lograrlas, como el ejemplo que ya se ha abordado en esta investigación de *La casa que abraza* (ver apartado de sororidad). Este ejemplo es resultado de la unión colectiva de las mujeres ferroviarias que, a través de la militancia sindical, comenzaron a denunciar las violencias y discriminaciones a las que estaban expuestas, esta organización las llevó a la transformación y mejora de sus condiciones laborales.

Un tema importante que se trató en la conferencia fue la falta de una visión colectiva, la cual hace falta para generar alianzas y sororidad, siendo el capitalismo perpetuador de esta falta de colectividad sobre todo en las ciudades. Ante esta problemática, resulta importante los tres elementos que se obtuvieron como estrategias para construir sororidad (y cabe mencionar que también sirven para generar una visión colectiva), los cuales fueron: la escucha, la empatía y el respeto. Esos términos, sobre todo la escucha, se repite en diversas respuestas; lo que hace notar la falta de espacios de escucha, sobre todo, en una sociedad regida por un individualismo capitalista que imposibilita una visión colectiva. Sin embargo,

es importante rescatar los tres elementos como una forma de romper con este individualismo capitalista, y así, poder mejorar la convivencia en los espacios laborales a través del reconocimiento de nuestras diferencias.

Finalmente, en la siguiente tabla se muestran los resultados a la pregunta: ¿qué te gustaría alcanzar laboralmente con esas relaciones de sororidad?

Tabla 14

Resultados de la Intervención. Conferencia 3. ¿Qué Te Gustaría Alcanzar Laboralmente con esas Relaciones de Sororidad?

¿Qué te gustaría alcanzar laboralmente con esas relaciones de sororidad?
Crear una red de apoyo e inclusión.
Que sea horizontal conjuntamente.
Que no se juzgue más entre mujeres. Que se cree un lazo entre mujeres para que haya más empatía.
Vivir dignamente.
Relaciones horizontales y de confianza que no excedan los límites del espacio laboral.
Respeto y empatía.
Me gustaría ver que los espacios laborales sean al menos tan agradables y seguros para las mujeres como los para los hombres

La última pregunta se relaciona directamente con la anterior. El motivo de ésta fue incentivar a las/os/es participantes a visualizar los objetivos que quisieran alcanzar dentro de sus espacios laborales, mediante la modificación de sus relaciones basadas en la sororidad. Se obtuvieron respuestas que denotan las carencias o necesidades que se viven dentro del espacio laboral, como lo es el respeto, la empatía, evitar juzgarse entre mujeres, relaciones horizontales sin jerarquías, apoyo e inclusión, espacios laborales agradables para las mujeres y, sobre todo, acceder a una vida digna. El área laboral se ha convertido en un ambiente hostil para todas las personas en general debido a las diversas crisis económicas, aunque es evidente que afecta de mayor forma a las mujeres y que aún existe en materia laboral, legislativa y

cultural una gran brecha que hay que superar para poder acceder y garantizar para todas las mujeres, las mismas oportunidades que los hombres. Sin embargo, el reconocimiento de estas carencias y la oportunidad de transformarlas en objetivos a alcanzar, nos da la posibilidad de crear nuevas soluciones. Las relaciones sororas como solución nos permiten transformar nuestras relaciones como mujeres, respetando y reconociendo nuestras diferencias sin que estas nos imposibiliten erradicar ciertas violencias, alcanzar un bien común o satisfacer una necesidad en común, sobre todo en el área laboral para poder acceder a una vida digna para todas.

3.14.4 Conferencia 4. Prácticas de Autocuidado en Nuestros Espacios de Trabajo

La cuarta conferencia se realizó el 25 de agosto del 2022 por la Mtra. Elena Catalina Gutiérrez Franco, quien habló sobre las prácticas de autocuidado dentro del espacio laboral. Para ello, comenzó por problematizar desde una perspectiva de género el concepto de cuidado como un trabajo que suele verse como exclusivo de las mujeres. Posteriormente mostró la complejidad del tema de las prácticas de autocuidado a nivel laboral, estando dentro de un sistema capitalista que responsabiliza a las personas para alcanzar un ideal de autocuidado impuesto por él mismo, haciéndonos más susceptibles a la autovigilancia y la autoexplotación. Finalmente, nos incentivó a la reflexión crítica y al cuestionamiento en torno a las prácticas que realizamos para cuidarnos, visibilizando que no hay un ideal o un manual de cómo hacerlo. En esta conferencia asistieron un total de 11 participantes, diez de forma presencial y uno de manera virtual. Pese al número de participantes que asistieron, solo tres contestaron el cuestionario entregado al término de la conferencia, en donde dos de las personas se identificaron como mujeres y una como hombre.

3.14.4.1 Cumplimiento de Metas y Objetivos

Las metas y objetivos para esta conferencia se muestran en la siguiente tabla:

Tabla 15

Objetivos y Metas de la Conferencia 4. “Prácticas de Autocuidado Dentro de Nuestros Espacios de Trabajo”

Objetivos de la actividad
<ul style="list-style-type: none">- Visibilizar el autocuidado como una forma de resistencia contra los abusos laborales.- Problematizar la distribución de los tiempos de autocuidado de las mujeres.
Metas
<ul style="list-style-type: none">- Reconocer, por parte del 70% de las participantes, la importancia de implementar prácticas de autocuidado para evitar el sobre esfuerzo y la autoexplotación laboral.

A pesar de que esta conferencia fue la segunda con mayor número de participantes que asistieron de forma presencial, para este último cuestionario, como ya se mencionó, solo se obtuvieron tres participaciones. Se especula que un posible motivo por el cual el número de respuestas resultó bajo, fue porque no se entendieron bien las indicaciones de cómo contestar las preguntas, puesto que para muchas de las personas que asistieron era su primera vez, eso pudo generar que no se entendiera del todo la dinámica. O bien por otro lado, pudo ser por la complejidad del tema, ya que durante la conferencia se hizo mención de diversas teorías y autores específicos, con los cuales pudieran no haber estado relacionadas/os y tal vez pensaron que las preguntas estaban enfocadas en las teorías o autores. Para evitar que el nivel de participación sea bajo, para futuros proyectos se recomienda explicar la dinámica de la conferencia antes de que comience para ir preparando a las personas que asistan.

En general el tema fue bien recibido, aunque se desconoce con certeza el porqué de la poca participación en la resolución de preguntas; sin embargo, en cuanto a los objetivos se considera que fueron alcanzados, ya que durante la conferencia sí se problematizó (aunque

no a profundidad) el problema de los cuidados y, con ello, la distribución del tiempo de autocuidado de las mujeres. De igual forma, se hizo visible al autocuidado como una resistencia en contra del actual sistema capitalista, al cuestionar y reflexionar sobre la forma en la que nos cuidamos. Así mismo, hubo buena participación en la realización de preguntas y comentarios al finalizar la ponencia por parte de las/os asistentes. En cuanto a la meta, se considera no alcanzada ya que no se puede afirmar que el 70% de las/es/os participantes reconocieron la importancia de las prácticas de autocuidado debido a la poca participación al responder el cuestionario.

3.14.4.2 Análisis de las Preguntas de Evaluación

Para esta conferencia, la Mtra. Elena trató de hacerla más dinámica por medio de herramientas visuales como memes, videos y haciendo preguntas a las personas que asistieron para motivarlas a participar y sentir más de cerca la problemática a trabajar. A través de algunas risas por los memes y videos, se evidenció el problema del cansancio y el agotamiento en el cual la mayoría de las/os participantes se sintieron identificadas/os, y más por la sobre exigencia y las largas jornadas de trabajo que se suele dar dentro de los espacios laborales. A continuación, se muestran los resultados de las preguntas que ayudaron a evaluar el cumplimiento de los objetivos y las metas para esta conferencia (véase tabla 15).

En la siguiente tabla se muestran los resultados de la primera pregunta que se realizó para este cuestionario la cual fue: ¿Qué nueva información te aportó la conferencia o qué no habías considerado?

Tabla 16

Resultados de la Intervención. Conferencia 4. ¿Qué Nueva Información Te Aportó la Conferencia o Qué no Habías Considerado?

¿Qué nueva información te aportó la conferencia o qué no habías considerado?
Los tipos de cuidados, que sentirse cansada, deprimida... es consecuencia de esto.
El autocuidado completo.
Ciertamente ninguna.

De acuerdo con los resultados, por un lado, se observó que a una persona la conferencia no le aportó ninguna información nueva. En este sentido, se podría interpretar que tal vez es una persona que conocía y/o trabajaba con la temática y que, por ello, el impacto de lo trabajado en la conferencia no fue significativo, o bien, se podría interpretar también que, como parte de la complejidad del tema, tuvo la sensación de que no se aportó nada. Por lo tanto, si se especula que es la segunda opción, es necesario buscar maneras más efectivas para generar una mayor incidencia en cuanto al tema, pero, por el momento no se tienen los elementos necesarios para determinar la causa de la falta de aporte. Sin embargo, por medio de las otras respuestas, se puede observar que había una falta de conocimiento sobre el autocuidado, incluso se puso de manifiesto, que el tema completo fue un aporte nuevo. Esto evidencia que la ausencia de cuidados y la reflexión en torno a estos, es un tema que se deja de lado en nuestra sociedad actual, en parte porque, como se mencionó en la conferencia, es un tema que es desvalorizado. Culturalmente se relaciona como una labor de mujeres, y por otro, parafraseando a Han (2012), nuestra sociedad actual es una sociedad del rendimiento una sociedad activa que expulsa lo negativo como el cansancio y la tristeza (como se mencionó también en las respuestas) y no hay tiempo para otra cosa que no sea la productividad.

No obstante, el reconocimiento por parte de las personas participantes de estas temáticas y malestares, representa un gran paso para la transformación de las dinámicas

sociales, en este caso en el trabajo, y sobre todo desde una forma colectiva, ya que, “politizar el malestar empieza por tocar el cansancio propio y el de los otros y también, por mirar críticamente las docilidades que incorporamos a través de los modos de vida neoliberales ... ¡el cansancio es subversivo desequilibra la máquina universal!” (Abenshushan, 2021, p. 12)

La segunda pregunta de este cuestionario fue: Laboralmente, ¿qué dificulta tu autocuidado?

Tabla 17

Resultados de la Intervención. Conferencia 4. ¿Qué Dificulta Tú Autocuidado?

¿Qué dificulta tu autocuidado?
Los tiempos de traslados, el entorno cotidiano como el tráfico o el ruido.
Los horarios de clases.
La falta de tiempo y energía al finalizar la jornada.

Esta pregunta se realizó con el fin de que las personas participantes pudieran identificar los factores que dificultan su autocuidado. El elemento más sobresaliente mencionado en cada respuesta fue el problema del tiempo, el cual, tiene relación directa con lo ya mencionado en la pregunta anterior de que vivimos en una sociedad del rendimiento. Sin embargo, un tema que no se había contemplado dentro de esta tesis y que es preciso mencionar, es el tema del traslado al trabajo, ya que en Querétaro, el servicio de transportes es muy deficiente, ocasionando que las personas tengan que salir de su casa 2 incluso 3 horas antes de sus hogares para llegar a tiempo a sus trabajos, esto también genera una desigualdad social, ya que las personas con menor ingreso económico y que no cuentan con un vehículo particular tienen aún menos tiempo para el autocuidado y, en el caso de las mujeres, se reduce aun más ya que después de cumplir con su jornada laboral, usualmente continúa con las labores del hogar o el cuidado de las/es/os hijas/es/os. Aunque el tener un vehículo particular proporciona ciertas ventajas al momento del traslado, el crecimiento poblacional ha hecho

que también se incremente el flujo de vehículos ocasionando mayor tráfico y disminuyendo la posibilidad del descanso. En ambos casos, la suma del traslado hace que la jornada laboral se incremente, en menor o mayor medida, reduciendo el tiempo para el cuidado, sin olvidar que algunas mujeres tienen menor tiempo ya que tienen que cumplir con una segunda jornada, que son las labores de cuidados y del mantenimiento del hogar.

En este sentido, con las respuestas obtenidas no se puede realizar un análisis en torno a las segundas jornadas, pero sería de gran utilidad que para futuras investigaciones se pueda incluir una pregunta de este tema, es decir, en relación con el trabajo del hogar no remunerado.

Finalmente, la tercera pregunta fue: ¿Qué te propones hacer para cuidar de ti en el trabajo?

Tabla 18

Resultados de la Intervención. Conferencia 4. ¿Qué Te Propones Hacer Para Cuidar de Ti en el Trabajo?

¿Qué te propones hacer para cuidar de ti en el trabajo?
Actividades de recreación.
Tomar un descanso a media jornada.
Considerar escucharme a mí mismo como mecanismo principal de autocuidado, así como evitar la competitividad en el entorno.

La pregunta se enfocó principalmente en impulsar a las/os participantes a reflexionar en torno a dinámicas que pudieran ejercer para procurar su autocuidado, y las respuestas fueron variadas; no obstante, todas las respuestas estuvieron enfocadas desde una perspectiva muy personal y relacionadas al ocio y descanso. Esto es muy importante debido a que el ocio es la cuna de la reflexión y del autocuidado, por lo cual, contemplar estos tiempos de ocio y descanso en nuestras vidas es determinante para poder vivirla y no solo sobrevivirla. Como

se comentaba anteriormente, en el mundo actual impulsado por la productividad y la autoexplotación, el descanso y el ocio operan no solo como mecanismos de autocuidado sino como medidas políticas de subversión contra el sistema capitalista. Sin embargo, y para fines de esta investigación, es necesario buscar la forma de ampliar las prácticas de autocuidado reconociendo nuestros malestares y las violencias que pudieran surgir dentro del espacio laboral, para generar herramientas que ayuden a contrarrestarlos. Un ejemplo sería contemplar dentro de nuestro autocuidado, individual y colectivo, conocer y difundir nuestros derechos laborales, de igual forma, optar por nuevas prácticas que transformen de manera afirmativa nuestras relaciones laborales como, por ejemplo, emplear la sororidad como parte de un autocuidado colectivo.

3.15 Resultados de la Intervención. Taller

La segunda parte de la aplicación de esta investigación, como ya se mencionó anteriormente, se realizó por medio de un taller titulado: Apropiación del espacio laboral. Tú y tu trabajo importan dirigido a estudiantes de una universidad pública de Querétaro afines a las áreas de ciencias sociales, artes y humanidades. En este taller se analizaron, en mayor profundidad, los temas abordados en el ciclo de conferencias, es decir, la importancia de los derechos laborales, la identificación del hostigamiento y acoso sexual, las prácticas de autocuidado y la sororidad en el ámbito laboral.

Antes de comenzar con el análisis de los resultados, es preciso aclarar que este taller fue diseñado para generar diálogos en torno a los temas a tratar y, generar de forma colectiva estrategias que pudieran ayudar a las participantes dentro de sus espacios laborales; por ende, una participación activa era fundamental. Cabe destacar que, en las dos primeras sesiones, hubo varias dificultades para llevar a cabo el taller con una participación activa en modalidad virtual: por un lado, las participantes tuvieron múltiples problemas de conexión, lo cual provocaba inconvenientes de audio, dificultando así la comunicación; otro punto a resaltar es que, al parecer, el horario del taller se cruzaba con otras actividades de las participantes (como traslados, horarios en gimnasios etc.). Esto provocó que no se pudieran realizar las actividades de acuerdo a la planeación, ya que requerían de mayor atención y disponibilidad

para escribir en lápiz y papel, así como también para utilizar las herramientas digitales como *Jamboard* y *Canva*. Finalmente, uno de los obstáculos principales para el óptimo desarrollo del taller, fue la escasa participación por parte de las asistentes y la nula disponibilidad para encender sus cámaras, generando de esta forma poca fluidez y reciprocidad en el desarrollo del mismo, es preciso añadir que en las dos últimas sesiones la participación mejoró, aunque no en gran medida. Para futuras investigaciones es necesario reforzar el compromiso por parte de las personas participantes en relación con las actividades y disponibilidad para el taller. Del mismo modo, se recomienda que el taller se desarrolle de forma presencial para evitar problemas de comunicación por una inestabilidad en el internet y para generar relaciones más significativas e interpersonales que estimulen la interacción colectiva.

Pese a las dificultades que surgieron en las dos primeras sesiones, los resultados que se obtuvieron fueron de gran importancia para el análisis de los problemas que se enfrentan en el área laboral, así como también del impacto que les generó el taller. Las participantes se mostraron muy interesadas en los temas y, sobre todo, en las autoras y la bibliografía que se abordó en cada sesión, solicitando que se les compartiera esa información. Por ello, se abrió un Google Drive para que pudieran disponer de todo el material visto. A continuación, se muestran los resultados de las preguntas de evaluación, el cumplimiento de las metas y objetivos, y los resultados de las discusiones y problemáticas que surgieron dentro de cada sesión del taller.

3.15.1 Taller Sesión 1. Conociéndonos

La primera sesión del taller se realizó el día miércoles 21 de septiembre. Si bien, el registro del taller comenzó con 16 participantes, a la primera sesión solo llegaron nueve. De las estudiantes que asistieron, ocho correspondían al área de psicología y una al área de sociología. Estudiantes de posgrado fueron cuatro y cinco de licenciatura. Esta primera sesión fue introductoria, se diseñó principalmente para que se conocieran los acuerdos del taller, la forma de trabajo, las expectativas que tenían, y para comenzar a problematizar desde una perspectiva de género las dinámicas sociales en torno al trabajo. En esta sesión, como se mostrará en el siguiente apartado -a través de las actividades, pero sobre todo de sus

reflexiones personales-, las integrantes del taller evidenciaron al género como una construcción social que se impone desde la infancia, perpetuándose a lo largo de la vida y generando relaciones desiguales en el ámbito laboral.

3.15.1.1 Cumplimiento de Metas y Objetivos

Las metas y objetivos de la primera sesión se muestran en la siguiente tabla:

Tabla 19

Objetivos y Metas del Taller Sesión 1. “Conociéndonos”

Objetivos de la actividad
<ul style="list-style-type: none"> • Explicar los temas y la forma de trabajar en el taller. • Establecer acuerdos que regirán las actividades y relaciones dentro del taller. • Comenzar a problematizar las desigualdades sociales que se dan de acuerdo al género y su relación en el ámbito laboral.
Metas
<ul style="list-style-type: none"> • Contar con una asistencia máxima de 15 mujeres estudiantes de universidad pública afines a las áreas de estudio en ciencias sociales, artes y humanidades. • Ofrecer conocimiento con claridad sobre la forma de trabajar y los temas del taller al 95% de las participantes. • Reflexionar sobre las problemáticas laborales que son impactadas por una cuestión de género por parte de un 70% de las asistentes.

Se considera que todas las metas y objetivos de esta sesión fueron alcanzados, ya que se obtuvo la asistencia de nueve estudiantes con quienes se realizaron dinámicas de presentación. Del mismo modo, al ser una sesión de apertura, se les explicó la forma de trabajar en el taller (todas las dinámicas que se hablarán en ese apartado pueden verse de forma detallada en las cartas descriptivas que se encuentran en el anexo 3 tabla 7). De acuerdo con una de las preguntas de evaluación: ¿Qué me parece la dinámica que llevará el taller? Las participantes estuvieron de acuerdo con la forma en que se desarrollaría el mismo, siendo el dinamismo la principal característica que les agradó. También, se crearon acuerdos donde surgió principalmente el respeto y la confidencialidad, con la finalidad de generar dentro del

taller un espacio seguro para hablar de experiencias personales y puntos de vista sin miedo de ser atacadas o juzgadas. De igual forma, desde una perspectiva de género, se comenzó a problematizar las relaciones que se dan dentro del espacio laboral, enseguida se muestran los temas que se reflexionaron durante la sesión.

Tras el término de la primera actividad en donde se les explicaron los objetivos, las temáticas, y se crearon los acuerdos del taller, se realizó la segunda actividad llamada la “lectura de manos”, la cual, se retomará a lo largo del análisis de todas las sesiones, pues es una actividad que permite evaluar el impacto que generó el taller en las participantes, debido a que permite identificar los conocimientos previos que cada una tenía en torno a los temas de derechos laborales, hostigamiento y acoso sexual, autocuidado y sororidad, mismos que se abordaron en el taller. En esta actividad se realizaron seis preguntas (ver figura 4), y cada pregunta se analizará en el espacio correspondiente de acuerdo al tema de cada sesión. En este caso, se hablará sobre las motivaciones de las participantes para inscribirse al taller, así como de las cosas que deseaban aprender. En este sentido, se identificó que, para las chicas de licenciatura, la principal motivación por la que se inscribieron al taller fue porque estos temas les pueden servir para su futuro ingreso al campo laboral, mientras que para las participantes de posgrado la motivación fue más enfocada en un crecimiento personal: para el desarrollo de estrategias de autocuidado como investigadora y como apoyo teórico para sus investigaciones.

Figura 26

Actividad del Taller Sesión 1 "Lectura de Manos"



En cuanto a los aprendizajes que querían obtener del taller, si bien fueron diversos, estos estaban principalmente enfocados en la creación de estrategias y prácticas de autocuidado, seguido por la problemática del hostigamiento y acoso sexual laboral, para identificarlos y conocer qué hacer o cómo actuar en caso de sufrir ese tipo de violencia. Una de las participantes hizo la mención de que, a pesar de que dentro de su formación veían los derechos laborales, el tema de hostigamiento y acoso sexual no era del todo abordado, solo era mencionado; por ello le interesó acercarse al tema laboral desde una perspectiva de género. Esto refuerza la problemática planteada en el capítulo dos, en donde se analiza que, a nivel legislativo y social, el hostigamiento y acoso sexual, como violencia de género, es un concepto que aún es poco reconocido, provocando que se siga normalizando e invisibilizando. Así mismo, se puede ver que existe un desconocimiento a nivel institucional y social de los protocolos de acción para contrarrestarlo. El tercer elemento mencionado del cual querían saber más fue en torno a derechos laborales. Cabe aclarar que esto fue dicho principalmente por las participantes que se encontraban cursando una licenciatura, el motivo fue porque consideraban que no tenían mucho conocimiento al respecto. Si bien, el tema de

sororidad no apareció entre las motivaciones para inscribirse al taller, se observó, mediante la pregunta: ¿Qué entendían por sororidad?, que hay cierto desconocimiento con respecto al tema en algunos casos, y en otros, se visualiza un entendimiento limitado ya que se le comprende solo como una red de apoyo entre mujeres; no obstante, este tema será analizado más a profundidad en la sesión de sororidad.

Dentro del diálogo que se generó mediante la actividad llamada “siluetas” (para los resultados del ejercicio ver anexo 7), se comenzó a cuestionar la supuesta naturalidad de las conductas que se esperan de las personas de acuerdo al género que socialmente les es asignado al momento de nacer, refiriéndonos al binarismo de hombre o mujer y, mediante algunos relatos de las participantes en torno a su crianza, hicieron mención de la diferencia en la forma en la que se les educaba a ellas y a sus hermanos varones, como comenta una de las participantes: “Bueno y desde la familia, a las mujeres se nos dice que nos callemos y atendamos a nuestros familiares [...] a los hombres se les ha educado desde la falta de sentimientos o desde tener que reprimirlos” (Participante del taller, 2022). Este modelo de crianza, parafraseando a Rita Segato (2018), está inmerso en un sistema patriarcal que genera una pedagogía de la crueldad en donde, por un lado, a los hombres se les exige un mandato de masculinidad regido por baja empatía, crueldad, insensibilidad, burocratismo, universalidad etc. Por otro lado, las mujeres son empujadas un papel pasivo y obediente de la opresión masculina.

Esta forma de educación no solo determina la forma en la que se tratará a las personas dependiendo si son socializadas como hombres o mujeres, sino que también, determina y condiciona nuestro lugar en el mundo, ya que este sistema sexo-género “confiere significado (identidad, valor, prestigio, posición en el sistema de parentesco, estatus en la jerarquía social, etc.) a los individuos de una sociedad dada” (Lauretis, 2000, p. 39). En este caso, las participantes evidenciaron que en nuestra actual sociedad a la mujer se le sigue relegando al espacio privado, mientras que a los hombres les corresponde el espacio público: “El hombre es más para el espacio público, tienen más libertades y la mujer tiene que ser reservada no

puede cotorrear libremente y eso se ve en todos los ámbitos sociales” (Participante del taller, 2022).

Como se menciona, esto ocurre en todos los ámbitos sociales incluida la universidad. Este es otro elemento de suma importancia que mencionaron las participantes, ya que, estas desigualdades y segregaciones entre el espacio público y privado surgen independientemente del nivel educativo:

Se repite en la universidad y en sus clases, en donde, es una constante que en las clases se empodere a los varones, son los dueños de la universidad, en cualquier lugar es muy difícil que participemos en cosas, hablamos muy bajito esas son las diferencias que he notado. (Participante del taller, 2022)

El mensaje que se percibe es contundente y muestra que el ámbito educativo no está exento de las dinámicas sociales, culturales y políticas sexo-genéricas que perpetúan una desigualdad y vulneración hacia diversos sectores poblacionales. En este caso, resulta preocupante el sentimiento de inseguridad por parte de las mujeres para poder expresarse y participar libremente en el ámbito académico, denotando que también es urgente generar una apropiación del espacio universitario para que deje de ser un lugar hostil, en donde todas las personas puedan sentirse seguras y desarrollar sus capacidades. Para esta apropiación, es necesaria una perspectiva de género a nivel educativo, la cual, requiere cubrir diversas áreas como menciona Marta Lamas:

Desde el diseño de libros de texto y programas no sexistas hasta desarrollo de políticas de igualdad de trato y oportunidades entre maestros y maestras [...] es crucial eliminar las representaciones, imágenes y discursos que reafirman los estereotipos de género. (1996, p. 6)

El desarrollo de esta temática puede servir como guía para futuras investigaciones.

Un tema que resaltó al hablar del espacio laboral fue el de los estereotipos de belleza, donde se cuestionaron las ambigüedades que existen dentro de las políticas de “buena presentación”, evidenciando que, en muchos casos, la apariencia física juega un papel importante en la forma en la que una mujer es tratada dentro su espacio de trabajo, que, junto

con los estereotipos de inferioridad, obstaculizan el crecimiento laboral de las mismas. Una de las participantes comentó: “La violencia que se vive en el espacio godín es terrible, ya que las mujeres tienen que ir bien arregladas y tú eres la gata -trae café- y, si es hombre te enseñan más cosas” (Participante del taller, 2022). El tema de la apariencia física como parte de las dinámicas del poder resulta ser un tema complejo, el cual, cuando se habla del cuerpo femenino principalmente, se considera de dominio público, es decir, que cualquier persona se adjudica el derecho de hablar sobre su corporalidad sin tomar en cuenta las circunstancias y decisiones que esa mujer pueda tener. En el caso de las mujeres el mito de la belleza, parafraseando a Naomi Wolf, tiene la función política de mantener la supervivencia de la estructura del poder patriarcal, ya que estas normativas sobre el aspecto físico proliferaron cuando las mujeres comenzaron a ganar territorio público (1991). Estas imposiciones físicas perpetúan la discriminación laboral, pareciera como una cuota que las mujeres tienen que pagar por ocupar un lugar que “no le corresponde”, sin olvidar que también, pueden quedar más expuestas a situaciones de hostigamiento y acoso sexual.

En cuanto a la segunda pregunta de retroalimentación que se generó para la sesión: ¿qué opino sobre el tema visto en clase? las respuestas se muestran en la siguiente tabla:

Tabla 20

Resultados de la Intervención. Taller Sesión 1. ¿Qué Opino Sobre el Tema Visto en Clase?

¿Qué opino sobre el tema visto en clase?
Diverso y se puede ver desde diferentes aristas.
Me ayuda a enriquecer mi conocimiento.
Es interesante cuestionar nuestro entorno, estos ejercicios hacen que cuestione mi propia socialización.
Pues es un tema muy importante y con mucha relevancia en la actualidad.
Son temas fuertes a tratar, pero me hace sentir mejor pues estoy con gente interesada en el tema, puesto que es voluntario.
Es muy importante para ir concientizando sobre temas que se encuentran íntimamente relacionados al objetivo central del taller.

Me gustó escuchar los diferentes puntos de vista de mis compañeras sobre el papel que tiene la mujer en la sociedad, triste pero real.

Como se aprecia en las respuestas, esta primera sesión desde una perspectiva de género ayudó a complejizar el tema en torno a lo laboral, enriqueció su conocimiento y las invitó a cuestionar su entorno. Se considera que fue un tema de apertura muy significativo en donde, si bien, las participantes que se encontraban estudiando un posgrado tenían cierto bagaje teórico sobre las problemáticas, en torno a la discusión del sistema sexo-género abordadas en la sesión, la mayoría de los temas, discusiones y conceptos resultaron novedosos, siendo el concepto de interseccionalidad el que más sobresalió. En esta sesión, se logró sentar bien las bases para abordar los temas posteriores.

3.15.2 Taller Sesión 2. Acercamiento a los Derechos Laborales

La segunda sesión se realizó el miércoles 28 de septiembre; se presentaron cinco participantes, y el tema a tratar fue un acercamiento a los derechos laborales. Este recorrido por los derechos laborales básicos no partió desde un ámbito legislativo jurídico, más bien, partió desde el reconocimiento de las luchas feministas que permitieron a las mujeres acceder al campo laboral y, por consecuencia, a sus derechos como trabajadoras. Posteriormente, retomando la ponencia impartida por el Mtro. Valdemar -quien se especializó en Derecho Fiscal-, se profundizó sobre los derechos de las trabajadoras y las instancias a las cuales se puede acudir en caso de que estos derechos se violen. Finalmente, se analizaron formas alternativas de denuncia a partir del arte; para ello, se utilizaron diversos videos que mostraron su carácter subversivo y político. El uso de estas herramientas audiovisuales tuvo dos propósitos: el primero incentivar la participación de las asistentes y el segundo fue para que les sirviera de motivación en la realización de un cartel (para los resultados ver anexo 8), donde explicaran un derecho laboral que no conocían o dieran un consejo para alguien que estuviera trabajando o fuera a ingresar a trabajar.

3.15.2.1 Cumplimiento de Metas y Objetivos

Se considera que todas las metas y objetivos (ver tabla 21) fueron alcanzadas. A continuación, se muestra el análisis del diálogo generado en la sesión, así como de las preguntas de evaluación.

Tabla 21

Objetivos y Metas del Taller Sesión 2. “Acercamiento a los Derechos Laborales”

Objetivos de la actividad
<ul style="list-style-type: none">• Problematizar la importancia de conocer los derechos que se tienen como trabajadoras.• Acercar la información necesaria a las participantes, que les permita consultar y defender sus derechos.
Metas
<ul style="list-style-type: none">• Contar con una asistencia máxima de 15 mujeres estudiantes de universidad pública afines a las áreas de estudio en ciencias sociales, artes y humanidades.• Identificar, por parte del 80% de las participantes, la importancia de conocer sus derechos como trabajadoras.

Con base en la dinámica diagnóstica de la “lectura de manos”, mencionada anteriormente, se identificó que, las participantes que se encontraban estudiando la licenciatura, no tenían mucho conocimiento al respecto en derechos laborales, lo cual, las motivó a inscribirse al taller. Mientras que las estudiantes de posgrado, al encontrarse estudiando en el área de psicología enfocada en el tema laboral, mencionaron tener un conocimiento más amplio en torno al tema, puesto que era parte de su área de estudio. Sin embargo, una de las participantes hizo énfasis en que estos temas no eran abordados desde una perspectiva de género, lo que minimizaba violencias como el hostigamiento y acoso sexual ya que no eran analizadas a profundidad como otras normativas de los derechos laborales. Esto refuerza que el hostigamiento y acoso sexual es una forma de violencia de género poco reconocida e invisibilizada a nivel social y cultural, provocando que

legislativamente también se entorpezcan los procesos y protocolos establecidos para su erradicación.

Desde este panorama, a través de las actividades realizadas (ver anexo 3, tabla 8), surgieron cinco temáticas dentro de la sesión, que dejaron ver parte de los problemas estructurales que se viven en México dentro del ámbito laboral a los que se pueden enfrentar las mujeres. Son de suma importancia atenderlos para generar una apropiación y empoderamiento de estos espacios por parte de ellas. Estas temáticas son las siguientes:

1- La maternidad obligada

Esta sesión coincidió con el Día de Acción Global por el Aborto Legal, Seguro y Accesible, y las participantes comenzaron a problematizar la obligación social de la maternidad para las mujeres, resaltando que ellas también son afectadas por estos mandatos de género, principalmente ejercido por parte de sus familias como lo muestra en el siguiente testimonio:

Tengo familia que es católica [...] la mayoría de mis primas son casadas, tienen carrera y se va a oír mal, pero, terminaron la carrera y las casaron, literal a la mayoría. Yo soy la que sigue estudiando en una maestría, pero ellas se quedaron solo con sus licenciaturas, hubo una presión por parte de la familia. [...] Yo veo que en cierto sentido sí les gusta ser madres, pero también les hubiera gustado esperar más [...] para tomar esa decisión. [...] A mí me hicieron ese comentario, yo ya tengo 29 años y en ese tiempo tenía 26 y me decían: es que ya estás grande ¿Cuándo vas a tener tus hijos? Vas a ser la quedada de las primas. (Participante del taller, 2022)

Para generar el empoderamiento de las mujeres a nivel laboral, es necesario contrarrestar los estigmas y estereotipos sociales en donde se espera que ellas, cumplan con un rol de madre y/o cuidadora por encima de su desarrollo personal y profesional, los cuales, en muchos casos son perpetuados dentro del núcleo familiar. El tema de la maternidad, ya sea obligada como estereotipo de género o deseada, tiene implicaciones negativas a nivel laboral. De acuerdo con el Informe sobre Pobreza y Género realizado por el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL, 2022), la participación

económica de las madres es menor comparada con la de las mujeres que no lo son. En 2018, en contextos de pobreza, la participación económica de las madres con edad de 25 a 44 años se ubicó en un 54.6%, mientras que para las mujeres que no son madres, incrementó a un 64.5%. De igual forma, en ausencia de pobreza, las tasas respectivas fueron del 66.9% y 85.2%.

Con esta información, no se quiere decir que el tener hijas/os/es resulte un impedimento para el desarrollo personal y profesional de las mujeres, lo que sí obstaculiza ese desarrollo son las desigualdades de género que exigen de las mujeres la crianza y el trabajo de cuidados no remunerados. Al no haber una distribución igualitaria de los cuidados y crianza, aunado a la responsabilidad del mantenimiento y las labores del hogar, la participación de las mujeres en el espacio público se ve obstaculizada, provocando que, en algunos casos, tengan que dejar sus empleos o bien optar por empleos con menor carga horaria y, por consecuencia, menor remuneración. “Estas expresiones de desigualdad y discriminación de género causan impactos en la pobreza de las mujeres, de manera que contribuyen a una mayor vulnerabilidad de padecerla” (CONEVAL, 2022, p. 62). Para generar una apropiación del espacio laboral y empoderamiento, es necesario la repartición igualitaria de los cuidados y del mantenimiento del hogar, y no solo atribuírselo como algo intrínseco a las mujeres. Si bien, esto nos habla de generar un cambio cultural y social, también es necesario que sea reconocido dentro de las instituciones de trabajo para que no continúen replicando desigualdades de género. Un ejemplo de esto son las licencias de maternidad, en México: en el mejor de los casos, es decir, cuando las personas pueden ejercer ese derecho, a las mujeres les corresponden 84 días de cuidado después del nacimiento o adopción de la criatura, mientras que a los hombres les corresponden solo cinco días. Es necesario generar, dentro de los espacios de trabajo, dinámicas y protocolos que fomenten la corresponsabilidad de los cuidados, procurando las mismas oportunidades laborales para todas las personas que se encuentren en un proceso de crianza.

2- Abusos de poder y explotación laboral a personas jóvenes

En México, las personas jóvenes representan un sector muy vulnerable en materia laboral, puesto que sus derechos son escasamente reconocidos y usualmente trabajan en condiciones precarias. De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2022), la situación laboral en México para los jóvenes no ha mejorado desde el 2009. Cerca del 80% de la población ocupada de jóvenes, no cuenta con contrato laboral y el 47% de ellos no tiene prestaciones laborales. Los ingresos por trabajo de la población de jóvenes se concentran entre uno y dos salarios mínimos. Estas violencias ejercidas hacia las personas jóvenes en el ámbito laboral son corroboradas por las experiencias de las participantes, como se puede ver en los siguientes comentarios:

-Trabajé después de la prepa por mi año sabático, fue en un local, yo era menor de edad sin contrato, una amiga me metió ahí. Se aprovecharon de mí porque estaba chiquita y querían que trabajara horas extra. Tenía que estar todo el día parada, nunca se respetó mi horario comida y otras cosas. Yo también siento que fui muy inocente. En ese momento, solo pensaba que habían sido muy amables en contratarme y decía: “bueno, pues ya”.

-Yo trabajo desde los 15 años. Una vez en una zapatería trabajé sin contrato. Se supone que me pagaban por vender zapatos, pero me ponían a hacer otras funciones más pesadas, el sueldo era el mínimo, eran \$800, y no me pagaban horas extra. Era una explotación total porque trabajaba desde las 9 de la mañana y cerrábamos a las 7 u 8, pero en lo que limpiabas ya te daban las 9 de la noche. Los bodegueros nos morboseaban a todas porque éramos menores de edad.

-Una amiga me contó que su relación con sus compañeras era buena, pero con sus jefes muy estresante. Ella no tenía conocimiento de sus derechos laborales y le estaban exigiendo muchas cosas, sabía que debía de defenderse, pero se sentía muy vulnerable. Ella me recomendó que leyéramos la ley federal del trabajo, y que no hay que tener miedo a hacer valer nuestros derechos como trabajadoras, pero eso sí, hay que ser prudentes y, al mismo tiempo, firmes para defenderte. (Testimonios de las participantes del taller, 2022)

Si bien es necesario dotar a las juventudes de las herramientas e información necesaria en torno a sus derechos laborales y la defensa de ellos, para contrarrestar las violencias a las que se pueden enfrentar, también es cierto que, existe una deuda enorme a nivel social pero principalmente a nivel legislativo, para garantizar el cumplimiento de sus derechos laborales que les permita acceder a mejores oportunidades de empleo, generando el disfrute de óptimas condiciones socioeconómicas y el acceso a una vida digna. De igual forma, es necesario la integración de una perspectiva de género para contrarrestar las violencias, discriminaciones y exclusiones extras, que recaen sobre diversos sectores vulnerables de la población, en este caso, las mujeres. De esta manera, se contribuye a generar apropiación y empoderamiento en el espacio laboral rompiendo las desigualdades de género a edades tempranas.

3- Hostigamiento y acoso sexual en el ámbito laboral

El hostigamiento y acoso sexual es una violencia de género que afecta principalmente a las mujeres en todos los espacios públicos y, el ámbito laboral no es la excepción. Todas las participantes, mencionaron haber sufrido de hostigamiento y/o acoso sexual principalmente en las calles, pero algunas también dentro de sus trabajos. Como muestra, uno de los comentarios, el cual, refleja parte de las dificultades y complejidades que puede pasar una persona que se enfrenta a un caso de hostigamiento y/o acoso sexual:

-Trabajé en la Universidad de Bancomer y sufrí de acoso por dos hombres. Uno de ellos era de mi área, me encerró en el baño y se quitó la camisa, pero no sabía que yo sé defensa personal y pues se las vio conmigo, y lo amenacé con decir lo que pasó. El otro era mi jefe directo. Él me quiso invitar a salir y yo le dije que no, y me amenazó, me dijo que si yo no accedía me iba a quitar los bonos de navidad y fin de año. Un día en mi cubículo trató de encerrarme, yo lo aventé, le dije que no, ese día llegué con mi hermana llorando. Al final, no me dieron bono y tuve que renunciar porque me dejaron sin dinero. (Participante del taller, 2022)

Como ya se ha mencionado a lo largo de esta investigación, el hostigamiento y acoso sexual es un problema social y cultural que es normalizado y minimizado; sin embargo, es un factor que no solo obstaculiza la apropiación de los espacios laborales por parte de las

mujeres y su empoderamiento, sino que afecta considerablemente sus vidas. De acuerdo con investigaciones de la ONU MUJERES (2019), entre los comportamientos a nivel laboral que se dan en las mujeres que sufren hostigamiento y/o acoso sexual, se encuentran: bajo rendimiento en su trabajo porque se sienten distraídas con un 41.76%, inasistencia con el 14.29% y la renuncia a su trabajo un 9.89%. Estos comportamientos que se generan a raíz de estas violencias amplían las brechas de género laborales. Por un lado, el hecho de estar distraídas y acumular faltas las deja propensas al despido, de igual forma, al renunciar a un trabajo impiden el crecimiento profesional, ya que no se le da la oportunidad de tener estabilidad y generar antigüedad lo que las llevaría a tener un mejor salario. En los tres casos, puede conducir las a la dependencia económica. Para generar espacios de trabajo seguros es necesario erradicar este tipo de violencias, siendo un primer paso visibilizarlo y generar socialmente una visión más empática que evite la revictimización y fomente la denuncia.

4- Falta de credibilidad hacia las políticas gubernamentales

Otro tema importante que surgió dentro de la sesión, es el tema de la desconfianza hacia las instituciones políticas gubernamentales, u organizaciones que se enfocan en la defensa de las personas trabajadoras, como lo sería el sindicato. Esta desconfianza surge a raíz de la corrupción que existe dentro de estos espacios, aunado a la falta de transparencia y legitimidad en sus procesos, provocando en algunos casos, la escasa regulación sobre las políticas laborales de las empresas, perpetuando de esta forma el surgimiento de trabajos más precarizados, los cuales, llegan a violentar al personal empleado. Un ejemplo es la vigilancia hormonal por parte de algunas empresas hacia las mujeres, como se puede ver en el siguiente testimonio: - “No me sentía protegida por la empresa con la que trabajaba. En un banco me preguntaban mi ciclo menstrual, y un profesor me comentó que era para llevar un control de mí, me estaban controlando” (participante del taller, 2022). Este tipo de prácticas son ilegales y atentan contra la libre elección de las mujeres sobre sus cuerpos, donde, a nivel laboral, se les ve como una posible amenaza al poder quedar embarazadas.

De igual forma, algunos sindicatos incumplen en su labor de defender los derechos de las personas trabajadoras, como se puede ver en el siguiente comentario en donde, ante el

desamparo del sindicato resulta una mejor opción la búsqueda de información y defensa de manera individual:

Cuando fue al sindicato no hicieron nada y no le dejaban trabajo. Ella se preocupó mucho, decidió leer el contrato colectivo por su cuenta, ya que las juntas del sindicato no eran adecuadas y no le daban seguimiento. Era mejor para ella investigar por sí misma en vez de ir a las juntas. Ella nos recomendó que no se queden sin hacer nada y que lean siempre lo que van a hacer, sus funciones y actividades. (Participante del taller, 2022)

Al no poder acceder a políticas públicas y legislaciones bien establecidas y responsables, que regulen las malas prácticas de las empresas, provoca que las personas continúen trabajando en empleos precarios que se valen de su necesidad y no puedan desarrollarse plenamente a nivel económico y social. En el caso específico de las mujeres, las puede llevar a un grado más alto de pobreza, volviendo la defensa de sus derechos en un tema complejo dentro de una estructura que abusa de ellas sistemáticamente, en donde se minimiza su trabajo y se normalizan las violencias hacia ellas.

5- Mal ambiente laboral

Finalmente, surgió el tema de un mal ambiente laboral, en donde, si bien pueden estar conjugados todos o algunos de los problemas anteriores, de acuerdo con sus comentarios se puede observar que hay una falta de empatía o compañerismo por parte de algunas mujeres hacia otras mujeres:

- La relación con mi amiga se complicó, a ella se le subió y comenzó a tratarme mal.
- Mi jefa era bien manipuladora emocionalmente. Tardó en darme mi finiquito y me quería cobrar los uniformes, los tuve que regresar.
- En otro trabajo tuve una situación con mi jefa, ella me gritó, casi casi me dijo que era una tonta, cuando yo veía ese tipo de situaciones yo prefería renunciar y perder un sueldo.
- No he trabajado como tal, pero en mi experiencia en servicio era secretaria, y las compañeras hablaban mal de mí, había un mal ambiente laboral.

- Mi mamá entró joven, a los 18 años, sufría de mucho acoso sexual y no sabía qué hacer o cómo actuar y las otras mujeres la cargaban mucho de trabajo, hasta el punto de que ella no quería trabajar, pero la paga era buena. (Testimonios de las participantes del taller, 2022)

Con base en los testimonios, se revela que es preciso la generación de relaciones sororas entre mujeres para hacer frente a las violencias que puedan surgir dentro del ámbito laboral, como lo es el hostigamiento y/o acoso sexual, asimismo, es inevitable el cuestionamiento hacia el sistema patriarcal que ha levantado “aquellas barreras infranqueables que las distancian hasta el grado de impedirles reconocerse e identificarse” (Lagarde, s.f. p. 7). Esas barreras se consolidan mediante la competitividad y la rivalidad entre mujeres que refuerzan mecanismos de violencia como la exclusión, la discriminación y el racismo, los cuales, resultan urgentes de erradicar. La creación de relaciones sororas propicia esta identificación, reconocimiento y empatía entre mujeres lo cual resulta un “paso necesario para el desarrollo de procesos de apropiación, de expresión de la palabra, de afirmación de sí y de elaboración de un pensamiento crítico que de por resultado el empoderamiento” (Di Stefano, 2020, p. 48). En este caso, se busca que, dentro del ámbito laboral, se les permita mayores posibilidades de defenderse contra las malas condiciones en las que pudieran trabajar.

Mediante las respuestas de las preguntas de evaluación del impacto de la sesión (ver tabla 22), se observa que las participantes identificaron el valor de los movimientos feministas por la lucha y el reconocimiento de las mujeres como personas de derechos, así como también, los conceptos desarrollados desde el mismo feminismo que complejizan, bajo una perspectiva de género, las relaciones de poder que se dan dentro de los espacios laborales, tales como el “techo de cristal” y “el piso pegajoso”. Reconocieron la existencia de otras formas de manifestarse y de denuncia a través del arte, de la cual mencionaron principalmente el grafiti; sin embargo, parece que no se logró del todo transmitir el impacto subversivo y político, ya que para una participante le pareció una denuncia discreta. Por otro lado, aceptaron la importancia de la denuncia legal y de acercarse a pedir ayuda a las instituciones correspondientes, pese a la corrupción que existe dentro de los espacios laborales y de la

negligencia que puede haber desde el sistema legal. Del mismo modo, entendieron la importancia de conocer sus derechos laborales como un mecanismo de defensa para contrarrestar abusos de poder y de violencia que se pudieran suscitar dentro de su espacio de trabajo.

Tabla 22

Resultados de la Intervención. Taller Sesión 2. “Preguntas de Evaluación”

¿Qué nueva información te aportó la sesión de hoy, que no habías considerado?
Las distintas formas para expresarse como el grafiti, con el movimiento feminista que se expresa por este medio, y las terminaciones de techo de cristal y suelo pegajoso.
Que la lucha por los derechos de las mujeres está desde hace años y que aún nos falta más por recorrer.
Sobre los derechos laborales que no sabemos bien.
Que existen diferentes medios de expresión para protestar por nuestros derechos de una manera discreta, pacífica y a través del arte como son los grafitis.
¿Qué realizarías en caso de que no se estén respetando tus derechos?
Me informo para buscar una institución para colocar una denuncia.
Acudiría a las autoridades para expresar mi situación y esperaría que se hiciera algo al respecto.
Hablarlo y pedir que se respeten.
Dependiendo sea el caso, asistir a alguna institución correspondiente que pueda ayudarme a hacer válidos mis derechos como lo es la PROFEDET, etc.
¿Por qué crees que es importante conocer sobre derechos laborales?
Para poder defendernos en el marco legal.
Porque así sabes cómo reaccionar ante situaciones de violencia.
Para poder saber nuestros derechos y así sentirnos más seguras.
Porque si paso por alguna situación en donde mis derechos no son respetados, sabré qué puedo hacer, a dónde acudir y con quiénes puedo acercarme y de esa forma evitar abusos psicológicos y físicos.

3.15.3 Taller Sesión 3. Identificando el Hostigamiento y Acoso Sexual Laboral

La tercera sesión correspondiente a la identificación y prevención del hostigamiento y acoso sexual se realizó después de cuatro semanas, ya que dentro de la institución surgió un paro estudiantil principalmente por las violencias de género que se estaban viviendo dentro de la universidad. Este acontecimiento reforzó la necesidad de visibilizar este tipo de

violencias y hacer valer los derechos, en este caso de las/es/os estudiantes, siendo un claro ejemplo de que el visibilizar las violencias de género y defender los derechos también resulta urgente realizarlo dentro de los espacios laborales para poder generar un cambio social, en los protocolos y en las estrategias para erradicar los abusos de poder y casos de acoso u hostigamiento sexual, como las/es/os estudiantes lograron hacerlo dentro de su universidad.

Dado lo anterior, ajustándome a los tiempos y disponibilidad propios y principalmente de las participantes, se decidió realizar solo cuatro sesiones en lugar de cinco. De igual forma, esta tercera sesión se hizo de forma asincrónica ya que las participantes no podrían asistir de manera virtual. Mediante la plataforma de Classroom, se les otorgaron diversos materiales audiovisuales con la información pertinente en torno al tema del hostigamiento y acoso sexual; así mismo, se dejaron actividades de reflexión, las cuales, determinaron el cumplimiento de los objetivos y metas, estas serán analizadas a continuación:

3.15.3.1 Cumplimiento de Metas y Objetivos

Debido al giro que se le dio a la dinámica transformándola en asincrónica, algunas metas y objetivos de esta sesión (ver tabla 23) no se consideran del todo alcanzadas, en específico, las que hablan de analizar e identificar los mitos que existen en torno al tema de hostigamiento y acoso sexual, ya que éstas partían principalmente del diálogo en colectivo. Sin embargo, con excepción de lo anterior, las demás metas y objetivos se consideran alcanzadas.

Tabla 23

Objetivos y Metas del Taller Sesión 3. “Identificación y Prevención del Hostigamiento y Acoso Sexual Laboral”

Objetivos de la actividad
<ul style="list-style-type: none">• Conocer la percepción que las participantes tenían en torno al hostigamiento y acoso sexual laboral.• Analizar los mitos sociales que existen en torno al tema.• Visibilizar la normalización del hostigamiento y el acoso sexual en un ambiente laboral.• Generar herramientas que permitan a las jóvenes prevenir el hostigamiento y acoso sexual laboral.
Metas
<ul style="list-style-type: none">• Contar con una asistencia máxima de 15 mujeres estudiantes de universidad pública afines a las áreas de estudio en ciencias sociales, artes y humanidades.• Reconocer, por parte del 80% de las participantes, la importancia de identificar y prevenir el acoso y hostigamiento sexual laboral, al igual que puedan identificar las instancias de ayuda.• Identificar los mitos y creencias sociales que normalizan hostigamiento y acoso sexual en el ámbito laboral por parte del 70% de las participantes.

Al inicio del taller, con ayuda de la actividad “lectura de manos”, se identificó que las percepciones que las participantes tenían en torno al tema de hostigamiento y acoso sexual fueron atinadas pero muy generales. Hicieron mención de que eran relaciones de poder, que se trataba de palabras o actitudes no consensuadas que causaban incomodidad y malestar, otras mencionaron que eran un tipo de violencia en general que lo sufren las mujeres y las mujeres trans la cual, daña la autoestima; finalmente, lo mencionaban como una violencia muy común pero que no se debe permitir en el trabajo. Esta visión que las participantes tenían en torno al tema se amplió y complejizó a través de las actividades (Ver anexo 3, tabla 9). La primera reflexión que corrobora el gran problema global que enfrentan las mujeres al hablar de hostigamiento y acoso sexual, fue sobre dónde y cómo experimentaban las participantes ese tipo de violencias, la respuesta principal fue en la vía pública, como las calles, el transporte, en los supermercados, seguido de la escuela y finalmente en el trabajo (estas

respuestas concuerdan con las obtenidas en el diagnóstico, ver capítulo dos). La forma en la que lo experimentaban era mediante comentarios, silbidos y miradas, todo con índole lascivo y siempre en referencia hacia sus cuerpos. Por ello, como parte de la actividad (y después de ver la conferencia), se les solicitó que trataran de contrarrestar algunas frases que les hubieran causado incomodidad bajo la sentencia “amigo date cuenta...”. Las frases que las participantes propusieron apelaban principalmente a la no cosificación de sus cuerpos, no aceptando las opiniones de los demás, y a la libertad de transitar las calles (para ver los resultados ver anexo 9).

De acuerdo a la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH), estas agresiones forman parte de la violencia comunitaria, la cual es cometida de forma individual o colectiva, atentando contra la seguridad e integridad personal de las mujeres y que puede ocurrir en los espacios públicos o de uso común, propiciando su discriminación, marginación o exclusión social (ONU MUJERES, 2019, p. 27). Este tipo de violencias, por desgracia, se ha convertido en un suceso tan habitual y común en la vida de toda mujer que obstaculiza su participación en la sociedad. Al prolongarse dentro de los espacios laborales, como ya se vio con los testimonios mencionados en la sesión anterior, se limita su empoderamiento. De aquí la urgente necesidad de visibilizar este tipo de violencias y generar la apropiación de los espacios laborales.

A raíz de las reflexiones escritas que realizaron las participantes en torno al video de la conferencia y al material adicional, se observó que, lograron distinguir las diferencias en el ámbito laboral entre el *mobbing*, el acoso y el hostigamiento sexual, y las diferencias en la penalización que existen a nivel legislativo en cada caso. Reconocieron los procesos e instituciones de ayuda para contrarrestar este tipo de violencias. Así mismo, se tornaron conscientes del problema de la normalización social que tiene el hostigamiento y acoso sexual, lo cual, hace difícil su identificación y su penalización legal. Sin embargo, reforzaron la necesidad de alzar la voz para erradicar este tipo de violencias.

Finalmente, con base en las respuestas de las preguntas de evaluación de esta sesión (ver tabla 24), se observa que las participantes pudieron reflexionar a profundidad sobre las problemáticas que giran en torno al hostigamiento y acoso sexual, como lo son las jerarquías en el hostigamiento y el hecho de que las personas que ejercen ese tipo de violencias no necesariamente buscan tener relaciones sexuales con las víctimas, sino que es parte de una relación de poder ejercida desde un contexto patriarcal de dominio en contra de las mujeres, como fue mencionado en la conferencia. Otro punto importante que les dejó esta sesión fue la necesidad de identificar y detener el hostigamiento y acoso sexual desde las pequeñas insinuaciones como comentarios o chistes que puedan darse dentro de un espacio laboral, antes de que escale a casos más graves. Por otro lado, se observó que, el abordar estos temas, les impactó de manera significativa, sirviéndoles de reflexión y cuestionamiento sobre cómo ellas han experimentado este tipo de violencias, pero, sobre todo, a través del diálogo en otras sesiones, reconocieron cómo sus compañeras lo han vivido de forma diferente. Esto resulta ser de gran importancia, ya que la escucha de las experiencias de otras nos permite salir de la individualidad, pudiendo reconocernos en ellas o reflexionar en torno a nuestras diversidades. Esto genera relaciones de empatía y colectividad como se muestra en las respuestas de la segunda pregunta, las cuales, la mayoría hablan de superar el miedo y ayudarse así mismas y a las demás a denunciar y a no formar parte de la impunidad.

Tabla 24

Resultados de la Intervención. Taller Sesión 3. "Preguntas de Evaluación"

¿Qué nueva información te aportó la sesión que no habías considerado?

Por ejemplo, la falta de consentimiento en las relaciones de jerarquía, ya que una de las personas es sometida y no es muy fácil que ella también pueda opinar o decir algo al respecto.

El por qué los hombres hostigan a veces no por el acto sexual sino de su masculinidad machista.

Que, aunque sean mínimas las muestras de acoso no debemos dejarlas pasar, ya que las cosas van escalando hasta un punto donde tristemente te sientas muy atrapada y sin saber qué hacer.

Las vivencias de mis compañeras ya que, al escucharnos en otras sesiones, me hizo reflexionar sobre ciertos espacios en el que he sido privilegiada por no pasar por ciertas cosas, pero, así como yo ellas también.

¿Qué harías si te enfrentas o eres testigo de un caso de hostigamiento y acoso sexual laboral?

En primer lugar, se lo contaría a alguien cercano de confianza y después recurriría a una persona superior a mí para pedir ayuda y proceder de manera legal con una denuncia.

Detener la acción y acompañar al que fue agredido a demandar.

Creo que, aunque me dé miedo actuar, haría algo para apoyar a la persona, ya que a veces el miedo te frena a hacer lo correcto.

Defenderme, alzar la voz y no ser parte de la impunidad.

3.15.4 Taller Sesión 4. Sororidad, Autocuidado y Cierre del Taller

Como ya se mencionó anteriormente, el taller se ajustó para ser finalizado en cuatro sesiones por cuestiones de tiempo y disponibilidad. Esta última sesión, se llevó a cabo de forma virtual donde asistieron cuatro participantes y se abordaron los temas de sororidad, autocuidado y se realizó el cierre del mismo. Para poder abarcar las temáticas y actividades en una sola sesión, se utilizaron diversos apoyos audiovisuales en la exposición de los temas. La sesión fue desarrollada de manera puntual y concisa, dando cabida al diálogo. Posteriormente, mediante la dinámica de “cierre afectivo” (ver anexo 10), se observó el impacto que tuvo el taller en las participantes.

3.15.4.1 Cumplimiento de Metas y Objetivos

Debido a la reducción de sesiones, las metas se ajustaron para cumplir con el propósito de esta investigación y cubrir las necesidades de las participantes. Para ello, se seleccionaron las metas y objetivos más pertinentes que había en el plan de trabajo, tomándose en cuenta lo registrado en la actividad diagnóstica “lectura de manos” donde se identificó que, en torno al tema de sororidad, la mayoría de las participantes tenían una idea muy general del concepto. Hubo quienes lo denominaron como una red de apoyo entre mujeres. Para otras, sí era una red de apoyo, pero solo entre mujeres que compartían algo en común y que tenían un objetivo determinado, y varias mencionaron, que era tener empatía hacia otras mujeres y crear una comunidad. También se detectó que algunas de las participantes no sabían el significado del concepto, pero creían que era apoyar y empatizar

con otras personas especialmente entre mujeres. En cuanto al conocimiento que tenían sobre el tema del autocuidado, las respuestas que se obtuvieron estuvieron enfocadas en un autocuidado desde lo personal e individual, la principal respuesta, fue que era cuidarse a sí misma tanto en lo físico, en lo emocional y en lo mental. Para otras, el autocuidado era ponerse a sí misma antes que los demás, lo cual, les permite prevenir violencias dentro del espacio laboral.

Basándose en esas respuestas, los objetivos y metas se reenfocaron, por un lado, en exponer y problematizar el concepto de sororidad, para ampliar la concepción de las participantes en torno al tema, visualizando la importancia y la necesidad de entablar relaciones sororas dentro del espacio laboral que permitan impulsar la apropiación de estos espacios. Mientras que, para la parte del autocuidado, se enfocó más en exponerlo desde la colectividad y el carácter subversivo del mismo, para contrarrestar algunas de las violencias que puedan surgir dentro de los espacios laborales, permitiendo incrementar su empoderamiento. Estas nuevas metas y objetivos se muestran en la tabla 25, las cuales se consideran alcanzadas como se muestra a continuación mediante el análisis del diálogo generado en la sesión. Para ello, se dividirá en tres fases de acuerdo a los temas abordados y el desarrollo de la sesión.

Tabla 25

Objetivos y Metas del Taller Sesión 4. “Autocuidado, Sororidad Laboral y Cierre de Taller”

Objetivos de la actividad
<ul style="list-style-type: none"> • Visibilizar la necesidad de entablar relaciones sororas entre mujeres dentro del espacio laboral que contribuyan a su empoderamiento. • Reflexionar sobre los prejuicios que invalidan las relaciones entre mujeres. • Reconocer la potencialidad que tiene el autocuidado para hacer frente a ciertas violencias que puedan surgir dentro del área laboral. • Observar el impacto que generó el taller en las participantes.
Metas

-
- Contar con una asistencia máxima de 15 mujeres estudiantes de universidad pública afines a las áreas de estudio en ciencias sociales, artes y humanidades.
 - Identificar, por parte del 80% de las participantes, la violencia de género implícita en las relaciones entre mujeres establecidas como normales, regidas por la envidia y competitividad.
 - Visualizar el autocuidado, por parte del 70% de las participantes, no solo desde la perspectiva individual, sino también desde la colectividad.
-

3.15.4.2 Introducción a la Sororidad

El tema de sororidad comenzó de una forma expositiva, en donde por medio de contenidos audiovisuales y diapositivas, se explicó a manera de introducción el concepto, así como sus características y sus problemáticas, esto con la finalidad de ampliar la visión que las participantes tenían en torno al tema. Posteriormente, se incentivó el diálogo al preguntarles cómo vivían sus relaciones entre mujeres (en este caso con sus compañeras de escuela ya que no se encontraban trabajando), y las respuestas fueron diversas, por un lado, algunas de las participantes mencionaron que sus relaciones con compañeras de la escuela, a pesar de no ser estrechas, eran buenas, aunque indicaron que las relaciones con ciertas mujeres de su familia eran algo tensas ya que recibían críticas en torno a sus vidas o decisiones. Por otro lado, otras participantes sí dijeron tener conflictos con sus compañeras debido a chismes y envidias. Esto denota que, como mujeres aún nos falta un gran camino por recorrer para la generación de lazos afirmativos que rompan con la visión patriarcal, la cual, como menciona Marcela Lagarde “no tolera la solidaridad que puede desarrollarse entre las mujeres” (s.f., p. 9). Al preguntarles, qué es lo que hace difícil la unión entre mujeres, una de las participantes mencionó que:

Es algo muy estructural, desde la vida cotidiana, en lo laboral, en la televisión, siempre hay un estereotipo de la mujer sobre todo desde la belleza, la más bonita, la más delgada, tiene lo mejor. Y en lo laboral, siempre se verá a que la mujer sube de puesto porque se acostó con alguien o hizo algo así para subir. Para fomentar el compañerismo entre mujeres creo que hay que quitarnos todos esos prejuicios y estereotipos, tanto los que tenemos cada una dentro, como los que vienen de fuera. Al estar en este curso podemos cuestionar cuándo nosotras fuimos esa persona que

criticó a la otra, pues en algún momento lo llegamos a hacer. Tenemos que empezar a trabajar en eso, sí se puede, pero es una lucha siempre constante, y es necesario enseñar eso a las nuevas generaciones. (Participante del taller, 2022)

Este testimonio hace visibles puntos muy importantes. El primero, es que, las rivalidades, las competencias y/o las enemistades entre mujeres, forman parte de una socialización patriarcal naturalizada que está instaurada en los medios de comunicación y en las conductas de la vida cotidiana, lo que es necesario cuestionar para poder generar alianzas entre mujeres que contribuyan a su empoderamiento dentro del campo laboral. Otro punto importante es que, al ser personas sociales, todas estamos inmersas dentro de esta cultura y socialización patriarcal lo que nos hace propensas a replicar violencias y/o prejuicios hacia otras mujeres; por ello, es necesario una autorreflexión y crítica constante sobre estos. Parafraseando a Marcela Lagarde: asumir que la mayor parte de nosotras tenemos esos prejuicios nos permite primero escuchar, interpretar, analizar y no estar prontas al juicio, esto hace que nuestra capacidad misógina disminuya (1997a).

La necesidad de reflexión crítica sobre nuestros prejuicios y el dejar de lado las rivalidades, se retoma en las respuestas de la segunda pregunta de evaluación (ver tabla 26), como una forma para contribuir a construir relaciones sororas, en este caso dentro del ámbito escolar y laboral. Las participantes enfatizan en el respeto, la apertura al diálogo, y el apoyo a mujeres que lo necesiten, evitando de esta forma la realización de violencias que legitiman la falta de unidad entre mujeres. De igual forma, con base en sus respuestas, se identifica que la mayoría de las participantes pudo ampliar su perspectiva en torno al concepto de sororidad, en donde para algunas, el formar estas alianzas entre mujeres puede funcionar como una estrategia de defensa y apoyo mutuo para contrarrestar algunas situaciones de vulnerabilidad. Esta idea resulta importante porque, como ya se ha mencionado en esta investigación, los lazos de sororidad potencian en las mujeres la apropiación de los espacios públicos, en este caso el laboral, así como también su empoderamiento.

Tabla 26

Resultados de la Intervención. Taller Sesión 4. "Sororidad" Preguntas de Evaluación

<p>¿Qué nueva información te aportó la sesión que no habías considerado en torno a la sororidad?</p>
<p>Qué significa sororidad.</p> <p>Que a pesar de las diferencias es bueno que podamos unirnos ante situaciones de vulneración para tener apoyo y acompañamiento.</p> <p>Que es un lazo muy fuerte entre mujeres, es una red de apoyo la sororidad y que una misma debe de tenerla con las demás.</p> <p>Algunas estrategias o mecanismos de defensa.</p>
<p>¿De qué manera podrías contribuir, para construir relaciones sororas en tu ambiente laboral o escolar?</p>
<p>El no ser cómplice de las personas que ejercen violencia.</p> <p>Dejar de lado rivalidades que nos han implementado en la sociedad y estar abiertas a la escucha para formar relaciones cercanas y poder apoyarnos entre todas.</p> <p>Podría ser respetando a compañeras y maestras, independientemente de si se llevan bien o no. Hay que tenerles respeto y, si en algún momento están en una situación delicada y puedo, ayudar hacerlo.</p> <p>Estar informada de nuestros derechos laborales, compartirlos como fuente de información básica desde un principio para estar listas ante cualquier situación y ser solidaria con las demás mujeres sin importar si hay o no una relación familiar o de amistad.</p>

3.15.4.3 Repensando Nuestro Autocuidado

En cuanto al tema de autocuidado, este se abordó de manera breve ya que no hubo mucha participación de las asistentes; sin embargo, fue suficiente para realizar un análisis. Para introducirnos al tema, se inició con la pregunta: ¿Cómo vivían ellas su autocuidado? A lo cual, la mayoría de las participantes mencionaron que con frecuencia descuidaban su alimentación y horas de sueño, causándoles diversos malestares físicos, ya que se sobreexigían para poder cubrir con ciertas expectativas sociales enfocadas en la productividad. Las experiencias de las participantes refuerzan lo analizado en el capítulo dos de esta investigación; es decir, que las prácticas de cuidados y de autocuidado se desvaloriza dentro de nuestra actual sociedad, en donde se normaliza y exige el descuido de las personas,

generando remordimiento hacia cualquier acción que no esté enfocada en lo productivo o el trabajo. Mediante el diálogo y la exposición realizada en torno al tema de autocuidado, las participantes lo identificaron como una parte esencial de reflexión crítica sobre sus acciones, deseos y posibilidades, lo que permite no dejarse llevar por ideales que son impuestos socialmente.

Basándose en las respuestas a las preguntas de evaluación se puede ver, por un lado, que una de las participantes pudo identificar desde el tema de autocuidado, las violencias que se ejercen sobre las mujeres de una forma cotidiana, ya que, como se analizó en el capítulo dos, el trabajo de cuidados es poco reconocido y es un trabajo impuesto casi en su totalidad a las mujeres, lo que obstaculiza su propio cuidado y autorrealización. Por otro lado, también se observa que, la mayoría de las participantes otorgan mayor peso al autocuidado de una forma individual, solo una de ellas mencionó tejer comunidades y redes de apoyo como parte de cuidarse a sí misma; sin embargo, mediante el diálogo generado durante la sesión al exponer la parte del autocuidado desde la colectividad, las participantes relacionaron el conocer y compartir los derechos laborales como parte de un autocuidado colectivo e hicieron énfasis en la necesidad de difundirlos al igual que a las instituciones destinadas a ayudar en caso de que exista una violación de estos.

Tabla 27

Resultados de la Intervención. Taller Sesión 4. "Autocuidado" Preguntas de Evaluación

¿Qué nueva información te aportó la sesión que no habías considerado en torno al autocuidado?
La violencia cotidiana que viven las mujeres.
Que debo aprender a escuchar más a mi cuerpo y cuidarlo porque es algo que todavía no he logrado hacer.
Que creo que es una parte en la que no nos preocupamos tanto, siempre nos dejamos de lado a nosotras mismas y no nos damos tiempo de calidad, y creo que podemos empezar desde ahí para cuidarnos.
¿Qué te propones hacer para cuidar de ti en el trabajo?
Darme el valor que tengo, no dejarme que los demás me digan cuánto valgo. Procurarme antes que a cualquier otra persona y no permitir ninguna situación que no me guste ya sea comentarios inapropiados o algún tipo de chantaje.

Sin embargo, cabe aclarar que, uno de los elementos que se pudo reconocer durante el desarrollo del ciclo de conferencias y el taller fue que, la temática del autocuidado resulta ser compleja de abordar dentro de nuestro actual contexto. Entre las razones, se encuentra la falta de tiempo y la precarización de los trabajos. De acuerdo con la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OECD), México es el país con las jornadas laborales más largas, incluso durante la contingencia sanitaria Covid-19 (2019), lo que provoca que el tiempo de descanso y ocio sea bajo y en algunos casos nulo. La precarización laboral y los bajos salarios contribuyen a la extensión de las jornadas laborales de las personas, los cuales, operan como mecanismos de opresión que imposibilitan, en este caso, el autocuidado. Por desgracia, el aumento en la jornada laboral no garantiza un aumento en la remuneración económica de hecho:

Las jornadas largas tienden a ser la realidad de los hogares con el segundo o cuarto menor nivel de ingresos del país. Es decir, el exceso de horas trabajadas parece estar relacionado con una necesidad de obtener más ingresos para cubrir necesidades básicas de hogares con recursos limitados. (Hernández, 2022, párr. 4)

A pesar de la nueva reforma laboral en donde se incrementaron los días de vacaciones para las personas trabajadoras, es preciso ser conscientes de que en México aún falta mucho trabajo social, cultural y político para generar un cambio a nivel laboral con respecto al autocuidado, sobre todo para dejar de considerarlo un tema de poco valor. Esta problemática se hace más compleja con respecto a la situación de las mujeres, puesto que como ya se ha analizado, las mujeres pueden llegar a tener dobles jornadas laborales, donde no solo ejercen su trabajo profesional, sino que también, se encargan del mantenimiento del hogar y/o de cuidados.

Si bien lo anterior, corresponde a una visión general del problema, también durante la ejecución de esta investigación al abordar la temática del autocuidado, no se obtuvo la respuesta esperada, lo cual, en parte puede deberse al contexto social antes mencionado, que

dificulta su práctica. Es preciso mencionar que, durante el proceso de intervención, se observó la necesidad de las participantes por abordar el tema del autocuidado; esto se vio reflejado, por un lado, desde el análisis diagnóstico, en donde se demostró que las participantes descuidan su alimentación y descanso por priorizar su trabajo, ocasionándoles problemas físicos principalmente: dolor/tensión muscular, falta de concentración y dolores de cabeza. Dichos síntomas y malestares también fueron mencionados por las participantes durante la realización de las conferencias y en el taller. Así mismo, se mostró que había un interés por el tema ya que la conferencia de autocuidado fue una de las que tuvo más asistentes, al igual que, fue el principal interés por el que acudieron al taller, es decir, que las participantes querían generar prácticas de autocuidado que les ayudara en su día a día.

Pese a la necesidad e interés, no se tuvo el impacto esperado puesto que, no se alcanzó a posicionar del todo al autocuidado como una herramienta política que pueda usarse de forma colectiva para contrarrestar algunas violencias en el área laboral, no obstante, siguió viéndose, en su mayoría, como una práctica individual enfocada principalmente en la salud. Así mismo, la participación de las asistentes durante el abordaje de esta temática fue muy escasa. Lo cual, nos muestra que es necesario replantearnos el tema del autocuidado y de cuidados que incluya una visión colectiva; del mismo modo, buscar y generar mejores formas para incidir, de manera que, permitan un mayor involucramiento y participación de las personas. Abordar esos temas desde una visión colectiva tienen un gran potencial para el mejoramiento y desarrollo de nuestras vidas y bienestar. Por ello y basándose en nuestro contexto social, se requiere redoblar esfuerzos para introducir el autocuidado como parte fundamental e indispensable en nuestras vidas sobre todo en el ámbito laboral.

3.15.4.4 Cierre del Taller

Finalmente, el cierre del taller consistió en indagar sobre el impacto que generó el mismo en las participantes, para ello, se realizó la dinámica de “cierre afectivo” (Ver anexo 3, tabla 11 para la dinámica del taller y para ver las respuestas ver anexo 10). De acuerdo con los resultados, se muestra que las participantes en cuanto al aprendizaje, en el taller aprendieron varios conceptos, entre ellos se encuentra el concepto de sororidad y

affidamento, así como la distinción entre el hostigamiento sexual y el acoso sexual, al igual que los juegos de poder que existen dentro de ellos. Les permitió reflexionar, mediante la escucha de las experiencias de sus compañeras, sobre la violencia de ciertas acciones o prácticas que están normalizadas y la necesidad de cambiar esas relaciones. También, mencionaron que aprendieron sobre las leyes, instituciones y derechos laborales que pueden brindarles apoyo en caso de necesitarlo, las cuales, en palabras de una de las participantes es “importante conocerlas ya que a veces no sabemos qué hacer por el desconocimiento” (Participante del taller 2022). En cuanto a la dinámica del taller, las participantes hicieron énfasis en que se sintieron escuchadas, seguras y libres para hablar sobre sus experiencias, sobre todo en algunos temas donde habían sufrido ciertas violencias dentro de sus espacios laborales.

La última pregunta de la actividad de cierre estuvo enfocada en conocer las motivaciones que surgieron en ellas a partir del taller, sus respuestas estuvieron dirigidas principalmente en generar redes de apoyo con mujeres cercanas a cada una. De igual forma, mencionaron querer aprender más en torno a los temas revisados en las sesiones, para poder compartir ese conocimiento. Otra de las respuestas en común, fue que el taller las motivó a combatir la misoginia para no ser cómplices en la violencia hacia otras mujeres. También reforzaron la idea de tener que alzar la voz en situaciones de injusticia e incomodidad y no perpetuar una cultura del silencio, como puede verse en el siguiente comentario:

Trabajaré más en mi sororidad, en cuidar más de mí, fuera y dentro del ámbito laboral. También, trataré de expresar más mis sentimientos en las situaciones que no me gusten o me hagan sentir incomodidad. Esto es algo muy importante de aprender: no tenemos que quedarnos calladas, debemos valorarnos, no por ser mujeres significa que valemos menos o que nuestra opinión no es válida. (Participante del taller, 2022)

Con la impartición de este taller, mediante la escucha de las experiencias de las participantes, se logró obtener resultados positivos, los cuales, pueden contribuir a generar un empoderamiento y una apropiación de sus espacios laborales. Aunque si bien, la situación dentro de los espacios laborales es complicada y más aun viéndolo desde una perspectiva de

género, es evidente que hace falta mucho trabajo para garantizar el acceso a un empleo digno, en este caso para las mujeres. Sin embargo, hay que comenzar a generar y/o reforzar mecanismos de autocuidado individuales y colectivos como lo es, conocer y difundir los derechos laborales, considerando siempre el contexto y situación de las personas. Del mismo modo, es preciso reflexionar sobre nuestros prejuicios patriarcales y misóginos que llegan a normalizar ciertas violencias como el hostigamiento y acoso sexual, permitiendo la generación de alianzas sororas. Lo anterior, con el fin de poder lograr una transformación en los ámbitos laborales, rompiendo la dinámica del sufrimiento en soledad y silencio que suele darse dentro de estos.

Conclusiones

De acuerdo con el análisis de los resultados de la intervención es posible observar que, cuando se habla del espacio laboral, nos enfrentamos a un tema muy complejo pero que es preciso y urgente de atender. En México, la precarización laboral representa un grave problema social que afecta a la mayoría de las personas, impidiéndoles tener un trabajo digno. Sin dejar de mencionar que, en materia de género, las desigualdades incrementan para las mujeres, quienes, en la mayoría de los casos, no pueden acceder a las mismas condiciones y oportunidades laborales que los hombres. Por tanto, la transformación del ámbito laboral conlleva un enorme desafío y compromiso en materia gubernamental, social, educativa y cultural para contrarrestar las diversas desigualdades y violencias que se llegan a gestar en esas áreas. Así, cada contribución y esfuerzo realizado para generar un cambio positivo dentro de este espacio, por más pequeño o simple que parezca, traza a futuro una oportunidad de incidir en el mejoramiento de la vida de las personas.

La propuesta de emplear la sororidad y el autocuidado como una herramienta para contrarrestar la violación de los derechos laborales, el hostigamiento y el acoso sexual, que incentiven la apropiación de los espacios de trabajo y el empoderamiento por parte de las mujeres, puede parecer utópica debido a los problemas sociales, culturales y estructurales⁸ que tiene que enfrentar. No obstante, como pudo observarse a lo largo de la investigación, su uso contribuye de manera positiva para el empoderamiento, puesto que, retomando el concepto de empoderamiento desarrollado en el capítulo uno, mediante los diálogos y reflexiones que surgieron durante la intervención se analizaron algunos de los problemas estructurales que llegan a mantener en situación de vulnerabilidad, en este caso, a las mujeres trabajadoras. El análisis de esas estructuras es importante para la toma de conciencia de su situación y posibilitar una transformación en los espacios laborales y, con ello, una nueva

⁸ Algunos han sido analizados a lo largo de esta investigación, enfocados principalmente a las desigualdades sexo-genéricas dentro del espacio laboral que se derivan de la división sexual del trabajo, mismos que, al estar inmersos dentro de un sistema patriarcal, fomentan y normalizan cierto tipo de violencias como lo es: el hostigamiento y/o acoso sexual, la responsabilidad de cuidados exclusiva de las mujeres, la rivalidad entre las mismas, menores salarios y prestaciones.

distribución del poder, que supere las desigualdades (no solo en términos materiales y económicos, sino también de forma social y cultural) inherentes a un sistema patriarcal basado en la división sexual del trabajo.

Del mismo modo, con la generación de empoderamiento, también se desarrolla un proceso de apropiación del espacio de trabajo, ya que, las reflexiones llevaron a generar estrategias o mecanismos para hacer de los espacios de trabajos lugares seguros que eviten las violencias y vulneraciones hacia las personas trabajadoras. En este caso, las participantes al compartir sus experiencias y reflexiones (como se analizará más adelante), destacaron la importancia de la colectividad y la creación de redes de apoyo para producir un cambio en la forma en la que nos relacionamos con nuestros espacios laborales, no solo a nivel personal sino también en colectivo. Su respuesta fortalece la definición del término apropiación del espacio laboral planteado en el primer capítulo, la cual, muestra que partir de un conocimiento situado, permite que todas las voces sean escuchadas, lo que impacta significativamente en la lucha contra la explotación y discriminación laboral, creando así espacios de trabajo dignos y habitables.

A continuación, mencionaré algunas de las fortalezas, los retos, los obstáculos, las oportunidades y el impacto que pude vislumbrar durante la realización de este trabajo, en el cual como ya se mencionó, se retomó al autocuidado y la sororidad como estrategias para contribuir al empoderamiento y a la apropiación de los espacios laborales por parte de mujeres universitarias. Lo anterior, se basa en los resultados del proyecto de intervención analizados en el capítulo tres.

El análisis del proyecto de intervención muestra que trabajar con mujeres estudiantes, en este caso de universidad, representa una enorme oportunidad para la futura transformación de los entornos laborales, ya que son quienes ocuparán esos espacios. Abordar con ellas los cuatro ejes temáticos de esta investigación, dio paso a una reflexión crítica en torno a las desigualdades que surgen a partir de la división sexual del trabajo, reconocer la violencia de género implícita dentro del hostigamiento y acoso sexual, conocer y/o reforzar su

conocimiento en derechos laborales, identificar la importancia de la denuncia legal y, mediante el abordaje del tema de autocuidado y sororidad, evidenciar las diferentes violencias a las que son sometidas las mujeres, tanto desde un entorno social, hasta por sí mismas. Del mismo modo, también permitió contemplar la posibilidad e importancia de generar una red de apoyo mutuo, trabajando en colectividad para hacer frente a situaciones de violencia dentro de los espacios de trabajo y en sus comunidades.

Uno de los descubrimientos más importantes que se observaron, es la urgencia de crear espacios de reflexión crítica y con perspectiva de género en referencia al tema laboral, desde la difusión de los derechos, la visibilización de violencias, y, hasta la generación de acciones que disminuyan las desigualdades que puedan surgir, ya que, como se ha analizado a lo largo de la investigación, los espacios laborales precisan un cambio que garantice el acceso a un trabajo digno. Si bien, durante de la intervención se evidenció que las participantes pueden reconocer diversas desigualdades de género que se manifiestan dentro de los espacios laborales, también es fundamental ampliar el panorama con la intención de identificar las oportunidades que fomenten la transformación de esos espacios. Por lo tanto, la apertura de lugares de reflexión y diálogo debe partir de un conocimiento situado que abra la posibilidad de generar mecanismos y estrategias adecuadas para satisfacer las necesidades de cada grupo, y así, promover su autonomía y empoderamiento dentro y fuera de su entorno laboral. Esto, conlleva a imaginar nuevas formas de ejercer, desarrollarse y relacionarse dentro de los espacios de trabajo, incentivando un cambio social y estructural con el fin, de modificar la forma en la que nos relacionamos con nuestros trabajos y dejar de perpetuar la discriminación y las desigualdades sociales.

Entre los hallazgos que se detectaron al realizar el taller se encontró la potencialidad de la escucha para la transformación de los espacios laborales. Mediante el diálogo de sus experiencias de trabajo, las participantes se sintieron acompañadas e identificadas mutuamente, puesto que la mayoría había vivido situaciones de violencia laboral similares. No obstante, esas situaciones no las habían podido hablar por temor a las represalias y porque socialmente los problemas dentro del ámbito laboral son vistos desde lo individual y lo

personal, lo que obstaculiza una participación colectiva. El hostigamiento y acoso sexual fue la principal violencia que mencionaron, esto les ayudó a dimensionar el enorme problema que representa para mujeres y la forma en la que afecta y modifica sus vidas, así como también, la manera en la que es invisibilizado y perpetuado a nivel personal y social. En este sentido, es necesario aclarar que, si bien, las relaciones de sororidad pueden contribuir a contrarrestar este tipo de violencias, también es inevitable reconocerlo como un problema social y cultural que es preciso ser abordado desde lo estructural y gubernamental, y no solo como una cuestión que las mujeres solas tienen que resolver. Con la apertura de espacios seguros que promuevan el diálogo en torno a las vivencias ocurridas dentro de los espacios de trabajo, se permite un reconocimiento en colectivo, lo que da paso a una futura transformación del espacio laboral, gracias a que se identifica a un problema o vivencia que se considera personal, como un fenómeno social, los cuales, motivan así a la acción y a la participación colectiva para un cambio.

De igual forma, se mostró que es importante la difusión de los derechos laborales, sobre todo a nivel licenciatura, ya que fueron las que mencionaron no tener conocimiento al respecto. El reconocimiento de sus derechos puede contribuir a evitar situaciones de vulnerabilidad y precariedad laboral. Cabe aclarar que, la difusión de los derechos laborales solo representa un primer paso para la erradicación de violencias, ya que también es preciso generar de forma institucional y colectiva herramientas y mecanismos para hacerlos valer. Así mismo, en este proyecto se evidenció que, al trabajar principalmente con mujeres estudiantes es inevitable ignorar que en su espacio educativo también existen violencias de género, las cuales, es necesario contrarrestar e implementar acciones que las prevengan, en este caso dentro de las universidades, para evitar que se continúen normalizando y replicando en los ámbitos laborales. Es preciso instaurar mecanismos para generar apropiación en todos los espacios públicos por parte de las mujeres y, como ya se mencionó en capítulos anteriores, la universidad forma parte de esos espacios donde es necesario y urgente incidir.

Por otro lado, gracias al ciclo de conferencias que si bien, estuvo enfocado principalmente para estudiantes, también estuvo abierto al público en general, se pudo

corroborar esta necesidad de apertura de reflexión y diálogo en torno a un tema que atañe a todas/es/os, puesto que el trabajo corresponde a un pilar esencial para el desarrollo de nuestras vidas. Y al ser un lugar en donde se gestan diversos tipos de violencias, es un ámbito urgente a transformar, puesto que está en juego el acceso de las personas a una vida digna. Promover las prácticas de autocuidado y sororidad tanto en el área educativa como en el área laboral, podría ser un primer paso para propiciar a futuro, el empoderamiento y apropiación de los espacios públicos por parte de las mujeres. Es claro que habrá situaciones o contextos en las que la propuesta de esta investigación no se pueda desarrollar, o bien, no sea suficiente para alcanzar dicha apropiación y empoderamiento en esos espacios, pero comprende una posible acción para acercar a las universitarias a la reflexión sobre la posición de las mujeres en el campo laboral desde una perspectiva de género, que a futuro promueva la participación activa dentro de sus trabajos.

Por lo tanto, y basándome en los resultados y ejecución de la intervención, para mejorar la implementación del autocuidado y la sororidad como mecanismos de defensa en contra de la violación de los derechos laborales y el hostigamiento y acoso sexual, deberá considerarse en el futuro tomar en cuenta, que para planear un evento -en este caso, un ciclo de conferencias-, se requieren identificar los espacios más idóneos para obtener un mayor alcance e impacto en la población objetivo, y, en específico en el caso del autocuidado, reconocer el contexto en el que se encuentran las participantes para así, poder generar estrategias certeras que permitan implementar su práctica tanto de forma individual como colectiva. De igual forma, si la intención es difundir el evento a través de redes sociales (como fue el caso de esta investigación), es necesario contar con el equipo adecuado de grabación y audio, ya que confiarse solo de las plataformas de videollamadas, compromete la claridad del video. Así mismo, para la ejecución de un taller en línea, como ya se analizó en capítulos anteriores, es preciso tomar en cuenta las complicaciones que pueden surgir dentro de la modalidad virtual (como los problemas de conexión que hacen difícil la comunicación, la dificultad en el manejo de herramientas digitales por parte de las participantes, la falta de disponibilidad, etc.), las cuales, podrían comprometer el impacto y desarrollo del proyecto y de los objetivos.

En cuanto a las temáticas abordadas, si bien, se tenían en mente objetivos tales como, lograr que las participantes conocieran sus derechos laborales y fomentar el acto de denunciar (algo que, como ya se ha analizado, representa un elemento de suma importancia para el cambio en las relaciones y estructuras laborales), considero que para el futuro hace falta un cuestionamiento más profundo hacia esas legislaciones, al igual, es necesario enfatizar en nuevas formas de denuncia u otras maneras de incidir que no se agoten solo a nivel legislativo. No se trata de quitar al Estado su responsabilidad de generar políticas y mecanismos para hacer valer y garantizar los derechos laborales de las mujeres, ni mucho menos deslindar de la obligación que existe por parte de empresas y/o instituciones empleadoras (o bien, del mercado laboral) a cambiar sus políticas para ofrecer mejores condiciones a las trabajadoras, sino más bien, se buscan medios que generen presión en estos sectores e impulsar un cambio, así como contrarrestar la corrupción y el desinterés que se da dentro de los mismos, ya que esto representa un obstáculo en toda causa social que pretenda un mejoramiento para cualquier sector vulnerable. El acto de buscar nuevas alternativas de denuncia podría acelerar el cambio a nivel político y mejorar así la vida de las trabajadoras. Aunque, es claro que se necesita de las legislaciones, las normativas y las políticas a nivel gubernamental y empresarial, también es ineludible la participación social de las mujeres para generar una apropiación de sus espacios laborales.

La realización del ciclo de conferencias y el taller, impactó de manera positiva a las personas participantes (sin dejar de considerar las dificultades y contexto que se presentaron durante su ejecución), ya que, si bien, algunas tenían cierto bagaje en cuanto a determinados temas, se logró ampliar esos conocimientos y problematizar desde una perspectiva de género las relaciones en torno al ámbito laboral, lo que permitió visibilizar algunas de las violencias que surgen dentro y fuera de los espacios de trabajo, las cuales, no se habían contemplado en esta investigación y pueden ser desarrolladas en futuras investigaciones, como lo es, la presión social sobre la maternidad, la precarización laboral que enfrentan las personas jóvenes y el hostigamiento y acoso sexual a nivel educativo. Cabe aclarar que si bien, estas temáticas surgieron a raíz del taller en donde se profundizó de mejor forma los cuatro ejes

temáticos de esta investigación, la importancia de las conferencias radica en el valioso aporte que dan las personas expertas en el tema, ya que permitió resolver dudas específicas y, al mismo tiempo, motivó a seguir la investigación y reflexión sobre lo abordado.

La propuesta de utilizar el autocuidado y la sororidad como herramientas para contrarrestar algunas violencias dentro del ámbito laboral (en este caso: la violación de los derechos laborales y el hostigamiento y acoso sexual, como ya se ha mencionado), comprende un pequeño grano de arena en la generación de una apropiación de los espacios laborales por parte de las mujeres, la cual, tiene a futuro la oportunidad de replicarse dentro de otros contextos y poblaciones. Un ejemplo, son las estudiantes de preparatoria ya que, como se observó en capítulos anteriores, la participación laboral de personas jóvenes en México empieza aproximadamente a los 15 años de edad. Trabajar con esta población, permite construir herramientas que impulsen un cambio en la visión social que se tiene sobre los trabajos en las nuevas generaciones, partiendo del conocimiento de sus derechos, el reconocimiento de la importancia de la sororidad, el respeto, la empatía y la solidaridad, que, junto con el desarrollo de prácticas de autocuidado, propicie su crecimiento autónomo, social y profesional.

Así mismo, a futuro se puede trascender del espacio académico e incursionar directamente en los espacios laborales, ya sea bajo el apoyo de sindicatos, o bien, directamente con un determinado grupo de trabajadoras, como pueden ser las empleadas del hogar. Adaptar esta propuesta a otros espacios permite identificar, visibilizar y desnormalizar los abusos de poder dentro de la división sexual del trabajo y la violencia de género del hostigamiento y acoso sexual, ya sea en edades tempranas o, en ciertos ámbitos donde usualmente son poco mencionados, como en los trabajos del hogar o en los trabajos de cuidados.

Sin embargo, es preciso aclarar que para abordar el tema del autocuidado es necesario incrementar esfuerzos para lograr impactar significativamente y generar un cambio en materia laboral. Dentro de un contexto social capitalista, hablar de autocuidado se presenta

como un asunto complejo, pues pareciera que no nos está permitido ejercerlo e incluso se vuelve una cuestión que se llega a dejar de lado por darle una mayor importancia a la productividad. Así mismo, su práctica se ve obstaculizada por la precarización laboral y las malas situaciones económicas, en donde las personas tienen que priorizar solventar sus necesidades básicas, como, por ejemplo: la alimentación. Y, en el caso específico de las mujeres se entorpece por la falta de tiempo debido a las dobles jornadas que en la mayoría de los casos tienen que cumplir. Por lo anterior, es imprescindible introducir el autocuidado como parte fundamental de nuestras vidas que, a futuro, pueda transformar las dinámicas dentro de los espacios laborales.

Como respuesta a los objetivos y pregunta planteada dentro de ésta investigación, se puede concluir que, la sororidad permite mediante la reflexión crítica, entender y repensar la forma en la que nos relacionamos como mujeres con nuestros espacios de trabajo, haciendo visibles violencias que en la mayoría de los casos, se encuentran normalizadas como el hostigamiento y acoso sexual, así como también, se evidencia la normalización que existe hacia los trabajos precarizados y la forma en la que vulneran los derechos, en este caso de las mujeres. Con esta reflexión crítica y desde una perspectiva de género, fue posible impulsar en las personas participantes, actitudes convenientes para la defensa de sus derechos e identificar el hostigamiento y acoso sexual, promoviendo una participación activa y colectiva en sus futuros espacios de trabajo, lo cual, en primera instancia contribuye a la generación de una apropiación del espacio de trabajo de acuerdo a la definición dada en esta investigación. Al mismo tiempo, aporta al desarrollo de empoderamiento, al desafiar las estructuras que perpetúan las desigualdades de género, lo que a futuro puede generar una nueva redistribución del poder que no esté ligada a una visión de dominación, explotación y discriminación. En cuanto al tema de autocuidado es necesario no quitar el dedo del renglón y seguir en la búsqueda de los espacios y los medios que propicien su práctica como una estrategia de defensa laboral, como ya se ha mencionado antes.

Finalmente, es preciso ser conscientes que, para generar un cambio dentro del espacio laboral, se tiene que enfrentar diversos obstáculos de forma recurrente en donde interviene

todo un sistema cultural y legislativo; sin embargo, es necesario persistir en la lucha para obtener un mejoramiento en cada ámbito laboral. En un futuro, apostar por una transformación tanto colectiva como individual, basándose en el autocuidado y la sororidad, puede contribuir a asentar los cimientos para generar mejores condiciones laborales fundadas en la igualdad de oportunidades que influyan políticamente en el empoderamiento y la apropiación de los espacios de trabajo por parte de las mujeres. De igual forma, promueve un cambio en la visión social y legislativa que se tiene en torno al trabajo, que rompa con las imposiciones sexo-genéricas patriarcales y, permita el acercamiento a todas las personas a un trabajo y vida dignos.

Referencias

- Abenshushan, V. (2021). La subversión del cansancio. Trabajo, *Revista de la Universidad de México*, (877), 8-13. <https://www.revistadelauniversidad.mx/articles/80d5c45d-1c99-4aa3-9aa2-57dc34eb3e55/la-subversion-del-cansancio>
- Acevedo, D. (2012). Violencia laboral, género y salud. Trabajadoras y trabajadores de la manufactura. *Salud de los Trabajadores*. 20(2), 167-177. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=375839305005>
- Ander-Egg, E. (1991). *El taller. Una alternativa de renovación pedagógica*. Editorial Magisterio del Río de la Plata.
- Anker, R. (1997). La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías. *Revista Internacional del Trabajo*, 116(3), 343-370. http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/servaem/media/f01_r2_SegregacionProfesional_ANKER.pdf
- Batliwala, S. (1997). El significado del empoderamiento de las mujeres: nuevos conceptos desde la acción. En León, M. (Coord.). *Poder y empoderamiento de las mujeres*, (pp. 187-211). T/M Editores.
- Beauvoir, S. (2017). *El segundo sexo*. Debolsillo.
- Boff, L. (2002). *El cuidado esencial. Ética de lo humano, compasión por la Tierra*. Trotta.
- Burin, M. (2008). Las “fronteras de cristal” en la carrera laboral de las mujeres. Género, subjetividad y globalización. *Anuario de Psicología*. 39(1), 75-86. <https://www.redalyc.org/pdf/970/97017401006.pdf>
- Castellanos, C. (2020). *Reproducción de mandatos de género en las prácticas de ciudadanía de mujeres del municipio de Querétaro que participan en organizaciones de la sociedad civil*. [Tesis de Maestría, Universidad Autónoma de Querétaro]. [https://ring.uaq.mx/bitstream/123456789/2464/1/BAMAC-138026-1020-1219-Cristian Alin Castellanos Rivero_compressed -A.pdf](https://ring.uaq.mx/bitstream/123456789/2464/1/BAMAC-138026-1020-1219-Cristian%20Alin%20Castellanos%20Rivero_compressed-A.pdf)
- Castre, S. (2020). *Diseño de programa social de información laboral para disminuir la explotación en jóvenes estudiantes de 18 a 22 años del sector de comida rápida en Lima Metropolitana*. [Tesis de Licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola].

<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/2a49b9db-b668-4f44-bd49-467f813283b4/content>

- Cebrián, I. y Moreno, G. (2018). Desigualdades de género en el mercado laboral. *Panorama Social*, 27, 47-63. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6501313>
- Cerva, D. (2017). Desafíos para la institucionalización de la perspectiva de género en instituciones de educación superior en México. Una mirada a los contextos organizacionales. *Punto Género*, 8, 20-38. [https://scholar.google.es/citations?view_op=view_citation&hl=es&user=tsAulkwAAAJ:7PzIFSSx8tAC](https://scholar.google.es/citations?view_op=view_citation&hl=es&user=tsAulkwAAAJ&citation_for_view=tsAulkwAAAJ:7PzIFSSx8tAC)
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos. (2017). *Acoso laboral "Mobbing"*. <http://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/Acoso-Laboral-Mobbing.pdf>
- Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social. (2018) *Estudio diagnóstico del derecho al trabajo*. https://www.coneval.org.mx/Evaluacion/IEPSM/Documents/Derechos_Sociales/Estudio_Diag_Trabajo_2018.pdf
- Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social. (2022) *Sistema de indicadores sobre pobreza y género en México*. https://www.coneval.org.mx/Medicion/MP/Documents/Pobreza_y_Genero/2016-2020/Sistema_Indicadores_Pobreza_Genero_Mexico_2016_2020.pdf
- Cregan, K. (2012). *Key Concepts in Body and Society*. SAGE.
- Cruz, A. (2010). El futuro de México: Casi puro empleo chatarra. *DFensor. Revista de Derecho Humanos*, (08), 44-50. https://piensadh.cdhcm.org.mx/images/publicaciones/revista_dfensor/Dfensor_2010/2010_08_Ddfensor.pdf
- Dejours, C. (2006). *La banalización de la injusticia social*. Topía.
- Dejours, C. (1 de septiembre de 2016). *Sufrimiento en el trabajo: itinerario teórico en psicopatología del trabajo* [Conferencia magistral]. Programa Universitario de Estudios de Género de la Universidad Autónoma de México. <https://www.youtube.com/watch?v=yBR7247jrKE>

- Di Stefano, O. (2020). El pacto de sororidad como estructura fundamental en la construcción de una comunidad solidaria. *Heterocronías*, 2(2), 45-61. <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/heterocronias/article/view/31637>
- Federici, S. (2022). *Más allá de la periferia de la piel. Repensar, reconstruir y recuperar el cuerpo en el capitalismo contemporáneo*. Corte y Confección.
- González, L. (2010). Los derechos humanos, condición indispensable para el desarrollo social de la juventud. *Revista de Derechos Humanos Defensor*, 08, 30-35. https://cdhcm.org.mx/wp-content/uploads/2014/05/dfensor_08_2010.pdf
- Han, B. (2012). *La sociedad de cansancio*. Herder.
- Han, B. (2017). *Psicopolítica*. Herder.
- Haraway, D. (1995). *Ciencia, cyborgs y mujeres. La reinención de la naturaleza*. Ediciones Cátedra.
- Hennink, M., Hutter I. y Bailey A. (2020). *Qualitative Research Methods*. SAGE Publications Ltd.
- Hernández, A. y Tello, N. (2017). El autocuidado como estrategia política. *Revista Internacional de Derechos Humanos*. 14(26), 179-188. <https://sur.conectas.org/wp-content/uploads/2017/12/sur-26-espanhol-ana-maria-hernandez-cardenas-nallely-guadalupe-tello-mendez.pdf>
- Hernández, D. (1 de agosto del 2022). Mercado laboral: ¿Ganan más los mexicanos que más trabajan? *Centro de Investigación en Política Pública (IMCO)*. <https://imco.org.mx/mercado-laboral-ganan-mas-los-mexicanos-que-mas-trabajan/>
- Hernández, G. (16 de agosto del 2021). Mexicanos mantienen las jornadas laborales más largas, aún con la pandemia. *El Economista*. <https://www.economista.com.mx/capitalhumano/Mexicanos-mantienen-las-jornadas-laborales-mas-largas-aun-con-la-pandemia-20210815-0006.html>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. McGRAW-HILL/Interamericana Editores
- Hierro, G. (1990). *Ética y feminismo*. UNAM.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2016). *Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares*.

- https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/endireh/2016/doc/endireh2016_presentacion_ejecutiva.pdf
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2019). *Cuéntame de México*.
<https://cuentame.inegi.org.mx/poblacion/esperanza.aspx?tema=P>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2019). *Encuesta Nacional de Inserción Laboral de los Egresados de la Educación Media Superior*.
https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enilems/2019/doc/enilems_2019_nota_tecnica.pdf
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2019). *Mujeres y hombres en México*.
http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/MHM_2019.pdf
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2020). *Panorama nacional sobre la situación de la violencia contra las mujeres*.
https://www.inegi.org.mx/contenido/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/702825197124.pdf
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (8 de julio 2021). *Estadísticas a propósito del día mundial de la población datos nacionales*.
https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2021/EAP_POBLAC21.pdf
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2021). *Resultados de la primera encuesta nacional de bienestar autorreportado (ENBIARE)*.
https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enbiare/2021/doc/enbiare_2021_nota_tecnica.pdf
- Instituto Nacional de las Mujeres. (2009). *Protocolo de intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual*. INMUJERES.
http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/101154.pdf
- Instituto Nacional de las Mujeres. (2020). *El uso del tiempo en México una mirada con perspectiva de género e interseccional*.
http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/Cuadernillo_II_El_uso_del_tiempo_en_Mexico.pdf

- Iwama K. (2022). Creatividad revelde feminista. Tejiendo la colectividad a través de la reivindicación del cuerpo y la apropiación de la performance “un violador en tu camino” del colectivo Lastesis. *La Ventana. Revista de Estudios de Género*, (55), 337-369. <https://www.scielo.org.mx/pdf/laven/v6n55/1405-9436-laven-6-55-337.pdf>
- Lagarde, M. (1997a). *Claves feministas para el poderío y la autonomía de las mujeres*. Puntos de encuentro.
- Lagarde, M. (1997b). *Género y feminismo, desarrollo y democracia*. Horas y HORAS.
- Lagarde, M. (s.f.). Pacto entre mujeres: sororidad. *Biblioteca EFD*. <https://biblioteca.efd.uy/files/original/5daa39a65d3f98d48b881a206a4a9800.pdf>
- Lagarde, M. (11 de junio 2009). La política feminista de la sororidad. *Mujeres en Red el Periódico Feminista*. <https://www.mujeresenred.net/spip.php?article1771>
- Lamas, M. (1996). La perspectiva de género. *Revista de Educación y Cultura de la Sección 47 del SNTE*. (8), 1-8. https://www.academia.edu/20808959/LA_PERSPECTIVA_DE_GÉNERO_Revista_de_Educación_y_Cultura_de_la_sección_47_del_SNTE
- Lamas, M. (2016). Género. En Moreno, H. y Alcántara, E. (Coords.). *Conceptos clave en los estudios de género*. Programa Universitario de Estudios de Género UNAM.
- Lamas, M. (2018). División del trabajo, Igualdad de género y calidad de vida. En Ferreyra M. (Coord.). *El trabajo de cuidados: una cuestión de derechos humanos y políticas públicas*. ONU Mujeres.
- Lauretis, T. (2000). *Diferencias. Etapas de un camino a través del feminismo*. Horas y Horas.
- Lerner, G. (1986). *La creación del patriarcado*. Crítica Historia y Teoría.
- Longo, R., Lenta, M. y Zaldúa, G. (2018). Mujeres ferroviarias: participación, estrategias de cuidado y sororidad. *Anuario de investigaciones*, 24(2), 159-168. <https://www.aacademica.org/maria.malena.lenta/340.pdf>
- Maffia, D. (s.f.). *Contra las dicotomías: Feminismo y epistemología crítica*. Instituto Interdisciplinario de Estudios de Género Universidad de Buenos Aires.
- Martínez, J. y Camacho, C. (2017). Estereotipo, prejuicio y discriminación hacia las mujeres en el contexto latinoamericano. *Cuestiones de Género: de la Igualdad y la Diferencia*.

12, 347-364.

<https://revpubli.unileon.es/ojs/index.php/cuestionesdegenero/article/view/4409>

Martínez-Licerio K., Marroquín-Arreola, J. y Ríos-Bolívar, H. (2029). Precarización laboral y pobreza en México. *Análisis Económico*, 34(86), 113-131.
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-66552019000200113

Meza, N. y Bran, V. (25 de abril de 2019). Clase media: el sueño millennial. *Reporte Indigo*.
<https://www.reporteindigo.com/reporte/clase-media-el-sueno-millennial-problemas-economicos-oportunidades-cambios-generacionales/>

Observatorio Laboral. (2021). *Tendencias del empleo profesional cuarto trimestre 2021*.
https://www.observatoriolaboral.gob.mx/static/estudios-publicaciones/Tendencias_empleo.html

Organización de las Naciones Unidas Mujeres. (s.f.) *Crear espacios públicos seguros que empoderen a las mujeres y las niñas*. <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/ending-violence-against-women/creating-safe-public-spaces>

Organización de las Naciones Unidas Mujeres. (2019). *Análisis comparado internacional de la legislación contra el acoso sexual en espacios públicos*.
<https://mexico.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Mexico/Documentos/Publicaciones/2019/Analisis%20comparado%2013jun2019.pdf>

Organización de las Naciones Unidas Mujeres. (19 de mayo 2020). *Los efectos del COVID-19 sobre las mujeres y las niñas*.
<https://interactive.unwomen.org/multimedia/explainer/covid19/es/index.html#:~:text=Las mujeres —especialmente las trabajadoras, transporte vacíos durante el confinamiento.>

Organización Internacional del trabajo. (2013). *Acoso sexual en el trabajo y masculinidad. Exploración con hombres de la población general*.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_210223.pdf

- Organización Internacional del trabajo. (2016). *Las mujeres en trabajo*.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_483214.pdf
- Organización Internacional del trabajo. (3 de diciembre 2022). *Empleo juvenil en México y Cuba*.
<https://www.ilo.org/mexico/areas-de-cooperación/empleo-juvenil/lang-es/index.htm>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (16 de septiembre 2021). *Impulsar la inversión para afrontar la desigualdad de oportunidades, afirma la OCDE*.
<https://www.oecd.org/centrodemexico/medios/panorama-de-la-educacion-2021.htm>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (2019). *Horas trabajadas*.
<https://www.oecd.org/espanol/estadisticas/horas-trabajadas.htm>
- Ortega, A. (28 enero 2020). La (invisibilidad de la) violencia laboral en México. *Animal Político*.
<https://www.animalpolitico.com/blog-de-intersecta/la-invisibilidad-de-la-violencia-laboral-en-mexico/>
- Pateman, C. (1996). *Críticas feministas a la dicotomía público/privado*. Paidós.
- Rich, A. (1986). *¿Qué necesita saber una mujer?* [Conferencia para la ceremonia de graduación del Smith College]. Feministas lúcidas, Massachusetts.
<https://www.legisver.gob.mx/equidadNotas/publicacionLXIII/Qué-necesita-saber-una-mujer-1979-Adrienne-Rich.pdf>
- Sánchez-Castañeda, A. (2017). *Derechos de los trabajadores*. Secretaría de Cultura, INEHRM, Universidad Nacional Autónoma de México III.
- Sánchez, A. y Chaves, A. (2014). *Transformar la realidad social desde la cultura: planeación de proyectos culturales para el desarrollo*. Consejo Nacional para la Cultura y las Artes.
- Sánchez, M. y Ambrosio M. (2010). Acoso laboral contra la mujer en México (Mobbing). *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 10, 453-463.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=429640265017>

- Schuler, M. (1997). Los derechos de las mujeres son derechos humanos: La agenda internacional del empoderamiento. En León, M. (Coord.). *Poder y empoderamiento de las mujeres*, (pp. 29-55). T/M Editores.
- Segato, R. (2018). *Contra-pedagogías de la crueldad*. Prometeo Libros.
- Sindicato Unión General de Trabajadoras y Trabajadores de España. (s.f.) *Por un trabajo digno, contra la explotación laboral*.
https://www.ugt.es/sites/default/files/node_gallery/Galer-a%20Publicaciones/por-un-trabajo-digno-contra-la-explotacion-laboral.pdf
- Universidad del Valle de México y Centro de Opinión Pública LAURATE. (2021). *Encuesta nacional de egresados*.
https://opinionpublica.uvm.mx/sites/default/files/reportes/UVM_Brochure_V30062021.pdf
- Velilla, R. (23 de abril del 2023). Glosario con la A. *Revista con la A*, (1 al 36), 2.
<https://conlaa.com/wp-content/uploads/2015/01/Glosario2012-2014.pdf>
- Weeks, K. (2020). *El problema del trabajo. Feminismo, marxismo, políticas contra el trabajo e imaginarios más allá del trabajo*. Traficante de sueños.
- Wolf, N. (1991). *El mito de la belleza*. Emecé.

Anexos

Anexo 1. Cuestionario

El presente cuestionario se elaboró como parte del proceso de realización de la tesis de Maestría en Estudios de Género, titulada: “Sororidad, autocuidado y empoderamiento: un análisis de la apropiación del espacio laboral por mujeres jóvenes”, el cual, tiene el propósito de conocer qué conocimientos poseen las estudiantes antes de incorporarse al campo laboral, en torno a temas de derechos laborales, hostigamiento y acoso sexual, autocuidado y sororidad en un ambiente laboral. Tu participación es muy importante, ya que nos ayuda a saber qué tan presentes están estos temas y detectar necesidades para poder desarrollar un plan de trabajo donde se les otorgue las herramientas que atiendan a esas necesidades y puedan estar más preparadas para entrar en el ámbito laboral.

Responder este cuestionario te tomará aproximadamente 10 minutos. Los datos obtenidos serán procesados de manera estadística y solo serán utilizados con fines investigativos en absoluta confidencialidad. No hay respuestas correctas o incorrectas, sólo te pido total HONESTIDAD al contestar las preguntas de acuerdo a tus conocimientos. La participación es totalmente anónima y voluntaria.

¡Muchas gracias por tu participación!

Si tienes alguna duda o quieres más información, puedes contactarme a través del correo: mvite23@alumnos.uaq.mx responsable de la investigación: Monserrat Guadalupe Vite Aguilar.

Lee las preguntas y elige la opción que más se acerque a tus conocimientos. Si estás de acuerdo selecciona “sí” y continúa con el cuestionario.

Sí

Datos sociodemográficos

¿Qué edad tienes? —Pregunta abierta—

Género: -Femenino -Masculino -No binario -Fluido -Otro___

Estado civil: -Casada/e/o -Soltera/e/o -Viuda/e/o -Divorciada/e/o -Unión libre

¿Tienes hijas/es/os? -1 a 2 -3 a 4 -5 o más -No

¿Qué carrera estás estudiando?

Licenciatura en Desarrollo Local y Profesional Asociado en Desarrollo Local

Licenciatura en Ciencias Políticas y Administración Pública

Licenciatura en Comunicación y Periodismo

Licenciatura en Estudios Socioterritoriales

Licenciatura en Sociología

Licenciatura en Gestión Pública y Gobierno

Licenciatura en Relaciones Internacionales

Especialidad en Procesos Electorales y Campañas Políticas

Especialidad en Familias y Prevención de la Violencia

Especialidad en Gestión del Desarrollo Comunitario

Especialidad en Comunicación Política

Maestría en Comunicación y Cultura Digital

Maestría en Ciencias Sociales

Doctorado en Ciencias Sociales

¿Qué semestre cursas? 1º 2º 3º 4º 5º 6º 7º 8º 9º 10º

Trabajo

¿A qué edad tuviste tu primer trabajo remunerado?

Menor de 10 años

Entre 11 y 14 años

Entre 15 y 18 años

Entre 19 y 22 años

Mayor de 23 años

Aún no lo he tenido

2. Si ya tuviste tu primer trabajo remunerado, marca las características que más se adecuen a ese primer trabajo:

Medio tiempo

Tiempo completo

Salario mínimo

Mayor al salario mínimo

Sindicalizado

Prestaciones de salud

Presentaciones de vivienda	Contó con capacitación	Buen ambiente laboral
Mal ambiente laboral	Aún no lo he tenido	

3. A parte de tus estudios ¿trabajas actualmente?

Sí, soy empleada con contrato y todas las prestaciones legales

Sí, en trabajos domésticos y/o de cuidados no remunerados

Sí, soy empleada con pocas/sin prestaciones

Sí, trabajo por mi cuenta brindando servicios o venta de artículos

Solo estudio

Otro ____

4. Elige la casilla que corresponda con el nivel de conocimiento que tienes de cada uno de los siguientes elementos establecidos en la Ley Federal de Trabajo:

Figura 27

Pregunta del Cuestionario Diagnóstico Sobre el Nivel de Conocimiento de las Participantes hacia los Derechos de la Ley Federal del Trabajo

	No lo conozco	He oído hablar de él	Sé que establece y como se aplica
Derecho a un trabajo digno	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Igualdad entre hombres y mujeres	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hostigamiento y acoso sexual	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Derecho a la no discriminación	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Derecho a la formación profesional	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Derecho a un contrato o relación de trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Derecho a una jornada de trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Derecho a descansar y vacaciones pagadas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Derecho a un aguinaldo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Defensa del salario	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Derecho a participación de utilidades	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Derecho a una vivienda	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Derechos de las madres trabajadoras	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Derecho a la capacitación y al adiestramiento	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Derecho a formar sindicatos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Derecho a un aviso de despido	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Obligaciones y prohibiciones de los/as trabajadores/as	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5. ¿Cómo llegaste a conocer de estos derechos?

Experiencia propia

Como parte de la educación universitaria

Otro__

Me dijo un/a/e conocido/a/e

Lo investigué

Redes sociales

No los conozco

6. De acuerdo a tus conocimientos o experiencia, menciona 3 de los elementos esenciales con los que debe contar un contrato laboral: —Pregunta abierta—
7. Hasta el momento que llevas estudiando, ¿en algunas de tus clases o materias te han enseñado o capacitado para integrarte al ámbito laboral, donde se haya hablado de derechos laborales o la forma en cómo identificar abusos a los que te puedas enfrentar dentro del mismo ambiente laboral? -Sí -Más o menos -Poco -No
8. De los siguientes enunciados, selecciona si corresponden con hostigamiento sexual, con acoso sexual o no corresponde con ninguno:

Figura 28

Pregunta del Cuestionario Diagnóstico Sobre el Nivel de Conocimiento de las Participantes hacia el Hostigamiento y Acoso Sexual

	Es hostigamiento sexual	Es acoso sexual	Ninguno
Si por parte de tu jefe/a o superior recibes críticas constantes sobre tu vida personal.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Si recibes un castigo que afecta directamente tu trabajo por el hecho de negarte a aceptar invitaciones o propuestas sexuales de tu jefe/a o superior.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Si uno/a de tus compañeros/as te abraza o se te acerca excesivamente provocándote incomodidad.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Si en tu área de trabajo recibes atención de índole sexual no deseada por parte de tus compañeros/as por la forma en la que vistes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Si tu jefe/a o superior por medio de chistes te hace insinuaciones o comentarios hacia tu apariencia de forma lasciva.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9. Recordando el último mes, ¿con qué frecuencia has recibido o experimentado las siguientes acciones?

Figura 29

Pregunta del Cuestionario Diagnóstico Sobre la Frecuencia con la que las Participantes Experimentaron Hostigamiento y/o Acoso Sexual Mediante Ciertas Acciones

	5 a 7 días por semana	3 a 4 días por semana	1 a 2 días por semana	Ningún día	Sólo en ocasiones
Incomodidad por imágenes de naturaleza sexual en carteles, pantallas de computadora etc.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Miradas morbosas o gestos sugestivos que te incomoden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Roces, contacto físico no deseado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Recibir cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual no deseadas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

10. Selecciona uno o más lugares donde hayas experimentado esas acciones:

Hogar Calle Transporte Trabajo Escuela Otro__

11. Usualmente, ¿qué sueles hacer después de haber recibido esas acciones?

Las confronto directamente Le cuento a un familiar
Le cuento a un/a/e amigo/a/e Lo denuncio con las instancias correspondientes
Nada Sentirme insegura y con miedo
Otro__

12. Si tuvieras algún problema laboral (ya sea que estén violentando tus derechos, sufras de discriminación, o acoso y hostigamiento sexual, etc.) ¿Conoces las instancias a las que puedes acudir para poder resolverlo? -Sí -Más o menos -Poco -No

13. Si tu respuesta fue afirmativa escribe una instancia que creas que puedes acudir ____

14. ¿Cómo llegaste a conocer de estas instancias?

Experiencia propia Como parte de la educación universitaria Otro__
Me dijo un/a/e conocido/a/e Lo investigué
Redes sociales No los conozco

15. Elige una o más opciones, o siéntete en la libertad de proponer un tema diferente. Si estás trabajando, o estás por entrar a trabajar, ¿qué te gustaría saber en torno a tus derechos laborales o en materia de género?

Conocer más sobre derechos y prestaciones laborales

Cómo lidiar o prevenir el hostigamiento y acoso sexual laboral

Conocer sobre las instituciones que me puedan ayudar si tengo un problema

Otro _____

16. Menciona cuál fue o es la mayor inseguridad o miedo que tuviste o tienes para integrarte al ámbito laboral:

No saber de mis derechos y cómo defenderlos	Estar dentro de un mal ambiente laboral
No saber si el sueldo es justo	Caer en la explotación laboral
Ya no tener tiempo para mí	Sufrir algún tipo de violencia
Otro__	

Autocuidado

1. Menciona brevemente ¿Qué es para ti autocuidado? ——Pregunta abierta——
2. Recordando el último mes, ¿cuántos días por semana descuidaste tu alimentación o salud por priorizar tu trabajo o educación?

No descuido mi alimentación	1 a 2 días por semana	3 a 4 días por semana
5 a 6 días por semana	Todos los días	

3. Recordando el último mes, ¿cuántos días por semana no dormiste adecuadamente por priorizar tu trabajo o educación?

Duermo adecuadamente	1 a 2 días por semana	3 a 4 días por semana
5 a 6 días por semana	Todos los días	

4. Considerando el último mes, ¿cuántas horas por semana en promedio le dedicas a las labores del hogar?

Menos de 4 hrs. por semana	De 5 a 10 hrs. por semana	De 11 a 16 hrs. por semana
De 17 a 22 hrs. por semana	De 23 a 28 hrs. por semana	De 29 a 34 hrs. por semana
35 o más hrs. por semana		

5. ¿Puedes identificar cuándo estas estresada, deprimida o ansiosa?

Figura 30

Pregunta del Cuestionario Diagnóstico Sobre la Identificación de Sentimientos de Depresión, Estrés y Ansiedad

	Siempre	Regularmente	A veces	Rara vez	Nunca
Estresada	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Deprimida	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ansiosa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6. Recordando el último mes, cuántas veces por semana te has sentido...

Figura 31

Pregunta del Cuestionario Diagnóstico Sobre la Frecuencia en la que las Participantes han Experimentado Ciertas Emociones

	Ningún día	1 a 2 días por semana	3 a 4 días por semana	5 a 7 días por semana
Desanimada	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Triste	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Cansada	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Enojada	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Feliz	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Animada	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Motivada	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sin ganas de hacer algo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Frustrada	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

7. ¿Actualmente acudes a terapia psicológica?

Sí	No, no tengo tiempo	No, no tengo dinero
No lo necesito	No, no creo que me puedan ayudar	Otro _____

8. Si tu respuesta anterior fue afirmativa. ¿Con qué frecuencia al mes acudes a la terapia psicológica?

4 o más veces al mes	De 2 a 3 veces al mes	1 vez al mes
----------------------	-----------------------	--------------

9. Elige una o varias de los siguientes malestares que frecuentemente has identificado en ti misma el último mes:

a) Dolor de cabeza	f) Angustia y pensamientos negativos	k) Cansancio permanente	o) Pérdida de apetito
b) Tensión/dolor muscular	g) Irritabilidad	l) Insomnio	p) Presión arterial alta
c) Impaciencia	h) Dolor de estómago	m) Ansiedad	q) Dolores articulares
d) Disminución del deseo sexual	i) Mal humor o enojo	n) Sudoración de manos	r) Diarrea
e) Falta de concentración	j) Impotencia	ñ) Irritación o comezón	s) Otra

10. Recordando el último mes, ¿con qué frecuencia realizas las siguientes actividades?

Figura 32

Pregunta del Cuestionario Diagnóstico Sobre las Actividades que las Participantes Practican

	Siempre	Regularmente	A veces	Rara vez	Nunca
Hacer Deporte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Escuchar/practicar música	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Técnicas de relajación	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bailar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Leer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Escribir	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pintar/dibujar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Sororidad

1. Para ti, ¿cómo es trabajar con una mujer?

Me gusta Me es indiferente Me resulta difícil o problemático Otra ____

2. Para ti, ¿cómo es trabajar con un hombre?

Me gusta Me es indiferente Me resulta difícil o problemático Otra ____

3. Si te dieran a elegir, ¿con quién te gustaría más trabajar?

Hombre Me es indiferente Mujer

4. Laboralmente hablando, ¿dónde crees que exista mayor rivalidad?

Entre hombres y hombres Entre hombres y mujeres Entre mujeres y mujeres
Entre todos Entre nadie

5. ¿Has oído hablar sobre la sororidad y sabes qué significa?

Sí he oído hablar de eso y sé el significado

Sí he oído hablar de eso, pero no sé el significado

No he oído hablar de eso, pero sé el significado

No he oído hablar de eso y no sé el significado

6. Del 1 al 5. ¿Cuál es la relevancia que le darías a que en un ambiente laboral se fomente la empatía y las relaciones positivas entre compañeras?

Figura 33

Pregunta del Cuestionario Diagnóstico Sobre el Nivel de Relevancia de Generar Relaciones Positivas entre Compañeras



Preguntas finales

1. ¿Te consideras una persona preparada para entrar al mercado laboral que pueda hacer valer sus derechos y que pueda acudir a las instancias correspondientes que te ayuden a enfrentar un problema laboral?

Totalmente Algo Mas o menos Poco Nada

2. ¿Te gustaría participar en un proyecto donde se aborden temáticas con una perspectiva de género sobre: derechos laborales, acoso laboral, autocuidado y sororidad en el trabajo, que te permita enfrentar problemas que puedan surgir en el ámbito laboral?

Sí No Otro___

3. Si contestaste afirmativamente ¿qué día o días podrías asistir al curso o taller?

Figura 34

Pregunta del Cuestionario Diagnóstico Sobre los Días en los cuales Impartir el Taller

	Por las mañanas	Por las tardes
Lunes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Martes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Miércoles	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jueves	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Viernes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sábado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Domingo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4. ¡Gracias por tu tiempo! ¿Tienes algún comentario, observación o sugerencia?

—Pregunta abierta—

Anexo 2. Cartas Descriptivas del Ciclo de Conferencias

Tabla 28

Conferencia 1: Los derechos de las trabajadoras

Primera conferencia: Los derechos de las trabajadoras
Persona ponente
La primera conferencia titulada: Los derechos de las trabajadoras, se realizó el 22 de agosto del 2022 y fue impartida por el Mtro. Valdemar Coronel Hernández, licenciado en derecho, tiene una Maestría en Derecho Fiscal. También, Licenciado en Comercio y Negocios Internacionales y actualmente es doctorando en Planeación Estratégica Empresarial.
Objetivos específicos
<ul style="list-style-type: none">• Generar conciencia en las mujeres sobre la importancia de conocer sus derechos como trabajadoras.• Proporcionar la información necesaria para que las mujeres puedan consultar y defender sus derechos.
Estrategia
<ul style="list-style-type: none">• La persona ponente comenzará con la explicación de la importancia de saber sobre los derechos laborales, mencionará los errores más comunes al no saberlos, dará algunos ejemplos de casos reales basados en su experiencia y finalmente explicará dónde se pueden consultar sus derechos y las instancias a las que pueden acudir en caso de que se violen esos derechos.• Al término de la conferencia se dará paso a la sección de preguntas y comentarios que las espectadoras puedan tener.• Finalmente, para identificar los aspectos que les fueron significativos se solicitará a las personas participantes que contesten las siguientes preguntas: ¿Qué nueva información te aportó la conferencia o qué no habías considerado? ¿Qué te resultó más importante de la conferencia? ¿Qué realizarías en caso de que no se estén respetando tus derechos?
Duración
Dos horas distribuidas de la siguiente manera: <ul style="list-style-type: none">• 1 hr 15 min para la exposición de la persona ponente• 35 min para que las participantes realicen preguntas o comentarios• Al final, 10 min para la evaluación del impacto que tuvo en ellas la conferencia.
Recursos materiales
<ul style="list-style-type: none">• Un salón o espacio con una mesa para la persona ponente y sillas para las personas que asistan máximo para 20 personas (a consideración de los protocolos de salud de la institución)• Sistemas de audio: bocinas, micrófonos, y cámara para la grabación.• Código QR del cuestionario de evaluación.

Tabla 29

Conferencia 2: Identificando el hostigamiento y acoso sexual en el trabajo

Segunda conferencia: Identificando el hostigamiento y acoso sexual en el trabajo
Persona ponente
La segunda conferencia titulada: Identificando el hostigamiento y acoso sexual en el trabajo, se realizó el 23 de agosto del 2022 y fue impartida por la Lic. Rosa Elena Urbiola Rodríguez Licenciada en derecho y jefa de la Unidad Jurídica del Instituto Queretano de las Mujeres.
Objetivos específicos
<ul style="list-style-type: none">• Analizar las formas que adquiere el hostigamiento y acoso sexual en el ambiente laboral.• Mostrar la importancia de la denuncia hacia este tipo de violencia.• Informar sobre las instancias y protocolos que ayudan a erradicar el hostigamiento y acoso sexual.
Estrategia
<ul style="list-style-type: none">• La persona ponente comenzará con la explicación desde una perspectiva de género de qué es y cómo se manifiesta el hostigamiento-acoso sexual laboral y la diferencia que hay entre estos conceptos y el acoso laboral. Explicará la importancia de la denuncia, los pasos a seguir para hacerlo y comentará sobre las instituciones que ayudan a las personas a combatir este tipo de violencia.• Al término de la conferencia se dará paso a la sección de preguntas y comentarios que las espectadoras puedan tener.• Finalmente, para identificar los aspectos que les fueron significativos se solicitará a las personas participantes que contesten las siguientes preguntas: ¿Qué nueva información te aportó la conferencia o qué no habías considerado? ¿Qué te resultó más importante de la conferencia? ¿Cómo actuarías ante un caso de hostigamiento o acoso sexual?
Duración
Dos horas distribuidas de la siguiente manera: <ul style="list-style-type: none">• 1 hr 15 min para la exposición de la persona ponente• 35 min para que las participantes realicen preguntas o comentarios• Al final, 10 min para la evaluación del impacto que tuvo en ellas la conferencia.
Recursos materiales
<ul style="list-style-type: none">• Un salón o espacio con una mesa para la persona ponente y sillas para las personas que asistan máximo para 20 personas (a consideración de los protocolos de salud de la institución)• Sistemas de audio: bocinas, micrófonos, y cámara para la grabación.• Código QR del cuestionario de evaluación.

Tabla 30

Conferencia 3: Construyendo sororidad en el trabajo

Tercera conferencia: Construyendo sororidad en el trabajo
Persona ponente
La tercera conferencia titulada: Construyendo sororidad en el trabajo, se realizó el 24 de agosto del 2022 y fue impartida por la Mtra. Lluvia E. Cervantes Contreras, educadora y Consejera para las Sexualidades Humanas, formada en la Universidad Autónoma de Querétaro. Actualmente es coordinadora en Querétaro de la Red por los Derechos Sexuales y Reproductivos en México, Ddeser.
Objetivos específicos
<ul style="list-style-type: none">• El visibilizar la necesidad de entablar relaciones sororas entre las mujeres dentro del espacio laboral que contribuyan a su empoderamiento.• Reflexionar sobre nuestros prejuicios que invalidan las relaciones entre mujeres.
Estrategia
<ul style="list-style-type: none">• La persona ponente hablará en torno a la necesidad de generar relaciones positivas entre las mujeres trabajadoras basadas en el apoyo mutuo, empatía, solidaridad y confianza para generar un ambiente laboral menos hostil para las mujeres, sentar las bases para un trato igualitario eliminando los tratos desiguales y discriminatorios dados de acuerdo al género, y disminuir el acoso y hostigamiento sexual laboral.• Al término de la conferencia se dará paso a la sección de preguntas y comentarios que las espectadoras puedan tener.• Finalmente, para identificar los aspectos que les fueron significativos se solicitará a las personas participantes que contesten las siguientes preguntas: ¿Qué nueva información te aportó la conferencia o qué no habías considerado? ¿De qué manera podrías contribuir, para construir relaciones sororas en tu ambiente laboral? ¿Qué te gustaría alcanzar laboralmente con esas relaciones de sororidad?
Duración
Dos horas distribuidas de la siguiente manera: <ul style="list-style-type: none">• 1 hr 15 min para la exposición de la persona ponente• 35 min para que las participantes realicen preguntas o comentarios• Al final, 10 min para la evaluación del impacto que tuvo en ellas la conferencia.
Recursos materiales
<ul style="list-style-type: none">• Un salón o espacio con una mesa para la persona ponente y sillas para las personas que asistan máximo para 20 personas (a consideración de los protocolos de salud de la institución)• Sistemas de audio: bocinas, micrófonos, y cámara para la grabación.• Código QR del cuestionario de evaluación.

Tabla 31

Conferencia 4: Prácticas de autocuidado dentro de nuestros espacios de trabajo

Cuarta conferencia: Prácticas de autocuidado en nuestros espacios de trabajo
Persona ponente
La última conferencia titulada: Prácticas de autocuidado dentro de nuestros espacios de trabajo, se realizó el 25 de agosto del 2022 y fue impartida por la Mtra. Elena C. Gutiérrez Franco, licenciada en Psicología área clínica y maestra en Estudios de Género. Es docente adscrita a la Facultad de Artes de la UAQ.
Objetivos específicos
<ul style="list-style-type: none">• Visibilizar el autocuidado como una forma de resistencia contra los abusos laborales.• Problematizar la distribución de los tiempos de autocuidado de las mujeres.
Estrategia
<ul style="list-style-type: none">• La persona ponente expondrá desde una perspectiva de género la importancia de las prácticas de autocuidado laboral como una herramienta reflexiva de carácter ético y político.• Al término de la conferencia se dará paso a la sección de preguntas y comentarios que las espectadoras puedan tener.• Finalmente, para identificar los aspectos que les fueron significativos se solicitará a las personas participantes que contesten las siguientes preguntas: ¿Qué nueva información te aportó la conferencia o qué no habías considerado? Laboralmente, ¿qué dificulta tu autocuidado? ¿Qué te propones hacer para cuidar de ti en el trabajo?
Duración
Dos horas distribuidas de la siguiente manera: <ul style="list-style-type: none">• 1 hr 15 min para la exposición de la persona ponente• 35 min para que las participantes realicen preguntas o comentarios• Al final, 10 min para la evaluación del impacto que tuvo en ellas la conferencia.
Recursos materiales
<ul style="list-style-type: none">• Un salón o espacio con una mesa para la persona ponente y sillas para las personas que asistan máximo para 20 personas (a consideración de los protocolos de salud de la institución)• Sistemas de audio: bocinas, micrófonos, y cámara para la grabación.• Código QR del cuestionario de evaluación.

Anexo 3. Cartas Descriptivas Taller “Tú y Tu Trabajo Importan”

Tabla 32

Sesión 1: Introducción al Taller

Sesión 1. Introducción al taller
<p>Información general. Sesión 1. Introducción al taller. Duración 2:30 horas en clase 30 min trabajo individual.</p> <p>Facilitadora: Monserrat Guadalupe Vite Aguilar.</p> <p>Perfil del grupo: Máximo 15 mujeres estudiantes de una universidad pública queretana afines a las áreas de estudio en ciencias sociales, artes y humanidades.</p> <p>Objetivos de la sesión:</p> <ul style="list-style-type: none">• Explicar a las jóvenes los temas y la forma de trabajar en el taller.• Generar acuerdos y conocer las expectativas de las jóvenes con respecto del taller.• Comenzar a problematizar las desigualdades sociales que se dan de acuerdo al género y su relación en el ámbito laboral. <p>Modalidad: Virtual a través de la plataforma de <i>zoom</i></p> <p>Evaluación: 1-Lista de asistencia 2-Análisis de la pregunta de cierre de la sesión.</p> <p>Tarea para la próxima sesión: Entrevista y consejos. Las participantes realizarán 1 entrevista a 1 mujer de su comunidad, de preferencia afines a su área de estudio, en donde le pregunten: ¿a qué se dedica? ¿Cuánto tiempo tiene trabajando? ¿Qué piensa de su trabajo? ¿Cómo fue su primera experiencia laboral en torno a derechos laborales, fue difícil? ¿Cómo conoció de sus derechos? ¿En algún momento sintió que se violentaron esos derechos? ¿Qué consejo me daría o le daría a alguien que esta por ingresar a trabajar de manera general, o sobre derechos laborales?</p>
Sesión 1. Introducción al taller: Actividades
<p>Actividad 1</p> <p>Contenido temático: Presentación. Técnica: Expositiva. Duración: 35 minutos. Materiales: Plataforma de <i>Zoom</i>.</p>
<p>Objetivos de la actividad: Entablar los acuerdos que regirán el taller, basado en relaciones de respeto. Conocer la forma en la que se trabajará en el taller, temas y objetivos.</p> <p>Descripción de Actividades: 1- Se les dará a las participantes 5 min de tolerancia.</p> <p>La facilitadora comenzará por presentarse y darles la bienvenida al taller, les pedirá que escriban en el chat su nombre, número de teléfono y correo para poder mandarles las tareas, materiales adicionales y generar un grupo de WhatsApp.</p> <p>2- Se solicitará que se presenten mencionando: su nombre y una pequeña descripción de ellas. Posteriormente, la facilitadora hará mención de algunos acuerdos para entablar relaciones de respeto e incentivará a que las participantes propongan algunos.</p> <p>3- La facilitadora les explicará la forma en la que se trabajará en el taller, su importancia y los objetivos del mismo.</p>
<p>Actividad 2</p> <p>Contenido temático: Encuadre. Técnica: Trabajo en equipo de exposición y lluvia de ideas. Duración: 45 minutos. Materiales: 15 hojas blancas, plumones.</p>

Sesión 1. Introducción al taller

Objetivos de la actividad: Identificar los conocimientos que las participantes tienen de los temas a tratar en el taller.

Descripción de Actividades: 1. Se explica que, a la manera de una “Lectura de manos”, intenten explicar sus expectativas del taller y los conocimientos que tienen sobre los temas a trabajar, para ello, se les pide que en una hoja y plumones dibujen una mano grande.

2. En la mano que acaban de dibujar se pide que respondan las siguientes preguntas, tal como se indica:

- En el centro de su palma responderán ¿qué me motivó a inscribirme al taller?
- En el meñique plasmarán “Algo que quiero aprender en el taller es...”
- En el dedo medio se colocará “Algo que sé sobre el tema de derechos laborales”
- En el dedo índice, marcarán “Algo que sé sobre el tema de hostigamiento y acoso sexual”
- En el pulgar, colocarán “¿Qué entiendo por autocuidado?”
- En el dedo anular, escribirán “¿Qué entiendo por sororidad?”

3. Una vez que todas hayan concluido, se solicitará que tomen una foto y la envíen al chat. Posteriormente, se dividirá al grupo en equipos. Se indicará que deben comentar su trabajo y elegir una representante para posteriormente, exponga las similitudes, diferencias o cuestiones que les resultaron significativas. El resto del equipo podrá complementar brevemente la intervención de su representante.

4. La facilitadora retomará las intervenciones de cada equipo y les dará retroalimentación.

Actividad 3

Contenido temático: Apertura a las temáticas del taller. Técnica: “Siluetas”. Duración: 60 minutos.

Materiales: dos siluetas (mujer y hombre) trazadas en la aplicación de *Jamboard* de *Google*.

Objetivos de la actividad:

- Comprender el género como una construcción sociocultural.
- Deconstruir el concepto binario hombre-mujer.
- Analizar por qué las diferencias biológicas son “traducidas” en desiguales sociales y la forma en la que impactan en el ámbito laboral.

Descripción de Actividades: 1. Se colocará en la aplicación de *Jamboard* de *Google* dos siluetas humanas, una será presentada como mujer y la otra como hombre.

2. Se entregará a las participantes la liga para que puedan intervenir la siluetas con las herramientas de la aplicación y se pide que en cada silueta correspondiente escriban:

- Lo primero que se les viene a la mente cuando escuchan la palabra “mujer”
- En otra, qué les viene a la mente al escuchar la palabra hombre
- ¿Qué se espera socialmente de hombres y de mujeres en cuanto a: 1) características físicas 2) inteligencia 3) aptitudes 4) actitudes?

3. Se abre la reflexión sobre la supuesta dicotomía hombre-mujer con la pregunta: ¿Qué tanto tenemos hombres y mujeres en común? Se somete a discusión las tarjetas en cada silueta.

4. Se abre la pregunta: ¿En qué aspectos somos diferentes? Se debe guiar la reflexión para hacer notar como las diferencias biológicas son “traducidas” a desiguales sociales.

5. Finalmente, se elaboran las conclusiones generales de las intervenciones o discusiones más relevantes, relacionándolas con el tema del ámbito laboral, construyendo un referente común desde el cual, abordar los temas subsecuentes del taller.

Cierre de sesión

Técnica: Participativa. Duración: 10 minutos. Materiales: Formulario de *Google*.

Sesión 1. Introducción al taller

Objetivo de la actividad: Identificar las sensaciones y percepciones que las jóvenes tuvieron de la primera sesión del taller.

Descripción de Actividades:

- 1- La facilitadora les pide a las participantes que contesten: ¿Qué me parece la dinámica que llevará el taller? ¿Qué opino sobre el tema visto en clase?
 - 2- Finalmente, se entrega la tarea para la siguiente sesión.
-

Tabla 33

Sesión 2: Acercamiento a los Derechos Laborales

Sesión 2. Acercamiento a los derechos laborales

Información general. Sesión 2. Acercamiento a los derechos laborales.

Facilitadora: Monserrat Guadalupe Vite Aguilar

Perfil del grupo: Máximo 15 mujeres estudiantes de una universidad pública queretana afines a las áreas de estudio en ciencias sociales, artes y humanidades.

Objetivos:

- Problematizar la importancia que tiene el conocer los derechos que se tienen como trabajadoras.
- Acercar la información necesaria para que las jóvenes puedan consultar y defender sus derechos.

Modalidad: Virtual a través de la plataforma de *zoom*

Evaluación: 1-Lista de asistencia 2-Análisis de la pregunta de cierre de la sesión.

Sesión 2. Acercamiento a los derechos laborales: Actividades

Actividad 1

Contenido temático: Diagnóstico. Técnica: Participativa de apertura. Duración: 65 minutos. Materiales: Plataforma “Zoom”.

Objetivos de la actividad:

- Conocer las experiencias de las participantes en materia laboral.
- Identificar los derechos laborales que las participantes conocen.
- Reforzar los conocimientos de las jóvenes con el video de la conferencia de derechos laborales.

Descripción de Actividades: 1- 5 min de tolerancia

1. La facilitadora dará la bienvenida al taller y abrirá el diálogo con las siguientes preguntas: ¿cuántas de ellas ya han trabajado y cómo ha sido su experiencia (como fue su relación con sus jefes/as, sus compañeras/os, qué tipo de empleo era, como les pagaban etc.)? ¿cuáles son los derechos laborales que conocen y si pueden explicarlos?

2. Finalmente, para profundizar más en el tema, la facilitadora les mostrará un fragmento de 20 min. de la conferencia sobre derechos laborales, y se dialogará en torno a ella.

Actividad 2

Contenido temático: Derechos laborales. Técnica: Creación de cartel. Duración: 70 minutos. Materiales: Herramienta digital de diseño “Canva”.

Sesión 2. Acercamiento a los derechos laborales

Objetivos de la actividad:

- Analizar los resultados de la entrevista que se dejó de tarea.
- Generar de forma colectiva consejos que puedan ayudar a las jóvenes en su ingreso al campo laboral.

Descripción de Actividades: 1. La facilitadora por medio de la plataforma de *Zoom* dividirá en equipos a las participaciones, y les pedirá que dialoguen sobre los resultados de las encuestas que realizaron de tarea, se pueden basar en las siguientes preguntas: A ¿qué se dedican las encuestadas? ¿Su empleo era temporal o tiempo completo? ¿Enfrentaron algún problema por su género o edad? ¿Sabía sus derechos laborales antes de trabajar? ¿Qué consejos recibieron?

2. Una vez terminado el diálogo de manera individual, con base en lo visto en el video de la conferencia y el diálogo generado en los equipos, cada participante realizará un cartel que muestre el derecho o derechos laborales que hayan considerado más importantes. Dentro del mismo cartel, deberán agregar un consejo para ellas mismas y para las jóvenes que están por entrar al campo laboral.

3. Para concluir la actividad, cada participante expondrá de forma breve su cartel ante el grupo.

Cierre de sesión

Técnica: Cuestionario. Duración: 15 minutos. Materiales: Formulario de *Google*.

Objetivo de la actividad: Identificar qué piensan las jóvenes a cerca de los derechos laborales después de la sesión.

Descripción de Actividades:

La facilitadora pedirá que contesten: ¿Qué nueva información te aportó la sesión de hoy, que no habías considerado? ¿Qué realizarías en caso de que no se estén respetando tus derechos? ¿Por qué crees que es importante conocer sobre derechos laborales?

Tabla 34

Sesión 3: Hostigamiento y Acoso sexual Laboral

Sesión 3. Hostigamiento y acoso sexual laboral

Información general. Sesión 3. Hostigamiento y acoso sexual laboral

Facilitadora: Monserrat Guadalupe Vite Aguilar

Perfil del grupo: Máximo 15 mujeres estudiantes de una universidad pública queretana afines a las áreas de estudio en ciencias sociales, artes y humanidades.

Objetivos:

- Conocer la percepción que las jóvenes tienen en torno al hostigamiento y acoso sexual laboral.
- Visibilizar la normalización del hostigamiento y el acoso sexual en un ambiente laboral.
- Generar herramientas que permitan a las jóvenes prevenir el hostigamiento y acoso sexual laboral.

Modalidad: Asincrónica a través de la plataforma de *Classroom*

Evaluación: 1- Lista de asistencia 2- Análisis del cuestionario del cierre de la sesión.

Sesión 3. Hostigamiento y acoso sexual laboral: Actividades

Actividad 1

Contenido temático: Diagnóstica. Técnica: Reflexiva sobre las propias vivencias en torno al hostigamiento y/o acoso sexual. Duración: 60 minutos. Materiales: Video sobre el tema y la plataforma *Jamboard* de *Google*.

Sesión 3. Hostigamiento y acoso sexual laboral

Objetivos de la actividad:

Contextualizar el tema del hostigamiento y acoso sexual a nivel global.

Analizar las formas y los lugares en las que las participantes han experimentado el hostigamiento y/o acoso sexual.

Descripción de Actividades:

1- La facilitadora, mediante un video grabado, dará el contexto de la situación del hostigamiento y acoso sexual a nivel global y posteriormente se centrará en el estado de Querétaro.

2- A través de la plataforma *Jamboard* de *Google* se solicitará que, después de reflexionar en torno al tema, escriban los lugares y la forma donde ellas experimentaron más ese tipo de violencia.

3- Finalmente, se pedirá que escriban una frase que les haya incomodado (la cual se retomará en la siguiente actividad).

Actividad 2

Contenido temático: Hostigamiento y acoso sexual. Técnica: Expositiva y de reflexión. Duración: 75 minutos. Materiales: Video de la conferencia sobre hostigamiento y acoso sexual laboral y la plataforma *Jamboard* de *Google*.

Objetivos de la actividad:

- Analizar las formas que adquiere el hostigamiento y acoso sexual en el ambiente laboral.
- Mostrar la importancia de la denuncia hacia este tipo de violencia.
- Informar sobre las instancias y protocolos que ayudan a erradicar el hostigamiento y acoso sexual.

Descripción de Actividades: 1- Se solicita a las participantes que vean un fragmento del video de la conferencia.

2- Luego en un documento de Word se pide que escriban los puntos centrales de la conferencia y contestar ¿qué importancia tienen abordar el tema del hostigamiento y acoso sexual en el ámbito laboral?

3- Finalmente, se retomará el primer ejercicio donde escribieron las frases con las que han sufrido hostigamiento y/o acoso sexual, pero ahora se tendrá que pensar como darles la vuelta o contrarrestar esa violencia, mediante el #Amigo date cuenta...

Cierre de sesión, evaluación y retroalimentación

Técnica: Cuestionario. Duración: 15 minutos. Materiales: Formulario de *Google*.

Objetivo de la actividad:

- Identificar las aportaciones que la sesión les dio a las participantes.
- Evaluar el desarrollo y ejecución del taller para su posible reajuste.

Descripción de Actividades:

1- La facilitadora les entregará el link, para que contesten: ¿Qué nueva información te aportó la sesión que no habías considerado? ¿Qué harías si te enfrentas o eres testigo de un caso de hostigamiento y acoso sexual laboral? Retroalimentación: ¿Cómo te has sentido hasta este momento en el taller? ¿qué te han parecido las dinámicas? ¿Te gustaría proponer algo para que mejore tu experiencia en este taller?

Tabla 35

Sesión 4: Sororidad, Autocuidado y Cierre del Taller

Sesión 4. Autocuidado, Sororidad Laboral y Cierre del Taller
<p>Información general. Sesión 4. Autocuidado, Sororidad Laboral y Cierre del Taller Facilitadora: Monserrat Guadalupe Vite Aguilar Perfil del grupo: Máximo 15 mujeres estudiantes de una universidad pública queretana afines a las áreas de estudio en ciencias sociales, artes y humanidades. Objetivo general:</p> <ul style="list-style-type: none">• Conocer las percepciones que tienen las jóvenes en torno al término de sororidad.• Reflexionar sobre la forma en la que se practica el autocuidado.• Observar el impacto que generó el taller en las participantes. <p>Modalidad: Virtual a través de la plataforma de <i>zoom</i> Evaluación: 1- Lista de asistencia 2- Dinámica de “cierre afectivo” del taller</p>
Sesión 4. Autocuidado, Sororidad Laboral y Cierre del Taller
<p>Actividad 1 Contenido temático: Dinámica grupal. Técnica: Diálogo “La buena nueva”. Duración: 30 minutos. Materiales: Plataforma “Zoom”.</p> <p>Objetivos de la actividad: Que las participantes comiencen la sesión con una actitud positiva, compartiendo con sus compañeras algo bueno y nuevo que les haya ocurrido durante la semana o que sea reciente.</p> <p>Descripción de Actividades: 5 min de tolerancia</p> <ol style="list-style-type: none">1. La facilitadora mencionará que, para iniciar la sesión con una actitud positiva, se hablará de cosas buenas que les hayan ocurrido recientemente.2. Cada persona del grupo compartirá brevemente, algo bueno y nuevo que les haya sucedido recientemente, ej. Pasé un examen difícil, fue mi cumpleaños, voy a ir a un congreso etc.3. La facilitadora agradecerá cada una de las participaciones y hará comentarios. Cuando todas hayan participado se preguntará ¿cómo se sienten de haber compartido algo positivo y personal con el grupo? ¿Qué conocieron de sus compañeras?
<p>Actividad 2 Contenido temático: Sororidad. Técnica: Diálogo y expositiva. Duración: 40 minutos. Materiales: Presentación en <i>PowerPoint</i> sobre el tema.</p> <p>Objetivos de la actividad:</p> <ul style="list-style-type: none">- Ampliar el concepto de sororidad que tienen las participantes- Visibilizar la necesidad de entablar relaciones sororas entre mujeres dentro del espacio laboral que contribuyan a su empoderamiento.- Reflexionar sobre los prejuicios que invalidan las relaciones entre mujeres. <p>Descripción de Actividades: 1. La facilitadora abrirá el diálogo con con la pregunta ¿qué entiendo cuando escucho la palabra sororidad?</p> <p>2. Posteriormente se expondrá el tema de la sororidad y sus limitaciones propiciando la participación de las asistentes a través de preguntas claves tales como: ¿De qué forma experimentan las relaciones entre las mujeres de su entorno? ¿Cuáles son las ideologías que nos inculcan en la niñez que dificultan las relaciones afirmativas entre mujeres? ¿Qué crees que obstaculice las relaciones sororas en el ámbito laboral?</p>

Sesión 4. Autocuidado, Sororidad Laboral y Cierre del Taller

Actividad 3

Contenido temático: Autocuidado. Técnica: Diálogo y expositiva. Duración: 40 minutos. Materiales: Presentación en *PowerPoint* sobre el tema.

Objetivos de la actividad:

- Identificar las percepciones e ideas que tienen las jóvenes en torno al tema de autocuidado
- Reconocer la potencialidad que tiene el autocuidado para hacer frente a ciertas violencias que puedan surgir dentro del área laboral.

Descripción de Actividades: 1. La facilitadora introducirá el tema del autocuidado mediante la pregunta: ¿Qué es para ti el autocuidado y cómo lo vives?

2. Posteriormente se expondrá el tema del autocuidado y el contexto social en torno al mismo, propiciando la participación de las asistentes a través de preguntas claves tales como: ¿Qué dificulta tu autocuidado? ¿Existen diferencias entre los trabajos de cuidados que ejercen entre hombres y mujeres?

Cierre afectivo, evaluación final y retroalimentación.

Técnica: Dinámica grupal. Duración: 40 minutos. Materiales: Plataforma *Jamboard* de *Google* y un formulario de *Google*.

Objetivo de la actividad:

- Evaluar el desarrollo del taller, observando las percepciones, opiniones, aprendizajes más significativos y sugerencias de las participantes.

Descripción de Actividades:

1- La facilitadora menciona que para ubicar lo aprendido o lo que nos ha aportado el taller es necesario reflexionar un poco y compartir con el grupo lo que nos resultó más significativo.

2- Se solicitará que escriban en una hoja de manera personal: -Algo que aprendieron en el taller: en relación con conocimientos, saberes, metodologías.

-Algo que sintieron durante el desarrollo del taller: en relación con las emociones y percepciones.

-Algo que van a hacer a partir del taller: en relación a las acciones que van a llevar a cabo son motivadas por su experiencia en el taller.

3- Luego de escribirlo, cada participante compartirá sus respuestas en voz alta con el grupo, y para hacerlo más simbólico y les permita situarse y hacerlas más vivenciales se les solicitará que mientras lo leen deberán tocar una parte de su cuerpo, de la siguiente forma:

“Algo que aprendí” mientras tocan su cabeza, “Algo que sentí” colocando una mano a la altura del corazón y “Algo que voy hacer” tocando sus piernas. Al terminar las participantes deberán enviar una foto de lo que escribieron.

4- Finalmente, la facilitadora les entregará un link para que contesten la pregunta ¿qué les pareció el curso y qué mejorarían?

Anexo 4. Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas (FODA)

Tabla 36

Análisis de Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas (FODA)

Internos	Externos
Fortalezas:	Oportunidades:
<ul style="list-style-type: none"> • Al contar con una formación académica en filosofía, la investigadora puede analizar de manera rápida y crítica los resultados obtenidos. • Para realizar el taller, la investigadora, partirá de la educación popular feminista que se desarrolla a través de los conocimientos e intereses de las participantes. 	<ul style="list-style-type: none"> • Se buscarán personas expertas que apoyen a la investigadora en temas relacionados con derechos laborales y hostigamiento-acoso laboral, las cuales pueden ser conferencistas. • La investigadora cuenta con el apoyo de docentes de la maestría, los cuales, pueden guiarla si se requiere. • Se abordan temáticas que son necesarias y que son fundamentales al ingresar al ámbito laboral. Esto lo puede hacer atractivo. • Para aumentar la participación de las jóvenes al taller, se hará la invitación al mismo, a las jóvenes que asistan a las conferencias.
Debilidades:	Amenazas:
<ul style="list-style-type: none"> • La investigadora necesita apoyo en los temas relacionados con derechos laborales y hostigamiento-acoso laboral. • La investigadora no cuenta con mucha experiencia en la ejecución de talleres y práctica docente. 	<ul style="list-style-type: none"> • Las personas administrativas o directivas pueden tardar en dar continuidad/seguimiento al proyecto, y esto puede generar retraso en la ejecución o búsqueda de espacios de la intervención. • Las personas conferencistas no reciben un pago por su participación, esto puede desmotivarlas a participar. • Puede que las personas conferencistas estén muy ocupadas y cancelen la sesión de la ponencia. • Que no asistan estudiantes al taller.

Anexo 5. Publicidad del Ciclo de Conferencias

Figura 35. Cartel. Ciclo de Conferencias: Mujeres Empoderándose del Espacio Laboral

LA MAESTRÍA EN ESTUDIOS DE GÉNERO DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE QUERÉTARO, A TRAVÉS DEL CENTRO CULTURAL UNAM QUERÉTARO INVITAN AL:

CICLO DE CONFERENCIAS PRESENCIALES

Mujeres empoderándose del espacio laboral

**DEL 22
AL
25 DE AGOSTO
2022**

Entrada libre:
Se otorgará una
constancia en la asistencia
del 100% de las
conferencias.



MTRO. VALDEMAR CORONEL HERNÁNDEZ
LOS DERECHOS DE LAS TRABAJADORAS
LUNES 22 DE AGOSTO 17:00 HRS.

LIC. ROSA ELENA URBIOLA RODRÍGUEZ
IDENTIFICANDO EL ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL TRABAJO
MARTES 23 DE AGOSTO 17:00 HRS.

MTRA. LLUVIA E. CERVANTES CONTRERAS
CONSTRUYENDO SORORIDAD EN EL TRABAJO
MIÉRCOLES 24 DE AGOSTO 17:00 HRS.

MTRA. ELENA C. GUTIÉRREZ FRANCO
PRÁCTICAS DE AUTOCUIDADO DENTRO DE NUESTROS
ESPACIOS DE TRABAJO
JUEVES 25 DE AGOSTO 17:00 HRS.

Más información:



Ubicado en Calle 16 de Septiembre 97 ORIENTE,
Col. La Cruz. **Centro Histórico.**



Anexo 6. Publicidad del Taller

Figura 36. Cartel. Taller: Apropiación del Espacio Laboral. Tú y Tu Trabajo Importan

TALLER

Apropiación del espacio laboral

Tú y tu trabajo importan

Dirigido a:
las estudiantes de las áreas de estudio en ciencias sociales, artes y humanidades

**GRATUITO
CUPO LIMITADO**
Se otorgará una constancia de participación al término del taller

Duración: 15 horas cada miércoles del 21 de sept. al 19 de oct. del 2022
17:00 a 19:30 Hrs.

LUGAR:
El taller será en modalidad virtual a través de zoom.

Más información y/o registro:

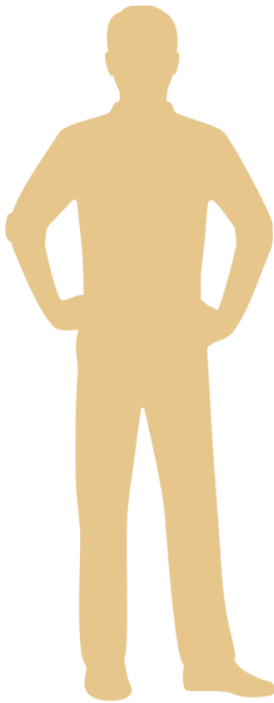
Temas:

- División sexual del trabajo
- Importancia de los derechos laborales
- Hostigamiento y acoso sexual laboral
- Autocuidado y sororidad en el ámbito laboral

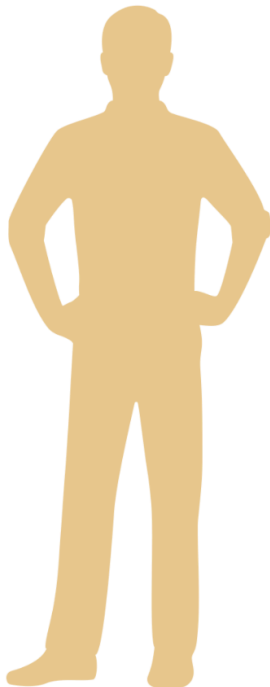
Contacto
mvite23@alumnos.uaq.mx



Figura 38. Actividad. "Siluetas" Hombre



¿Qué es lo primero que piensas cuando escuchas la palabra "hombre"?



Qué se espera socialmente de los hombres en cuanto a:

1. Características físicas:



2. Inteligencia:



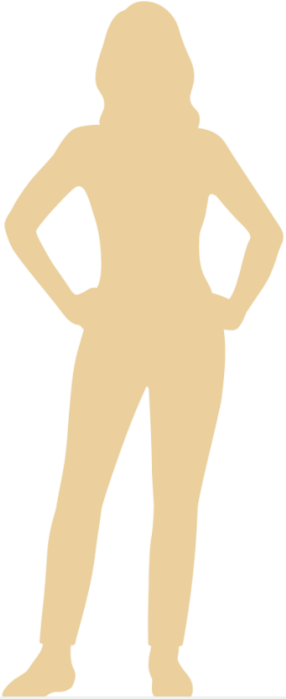
3. Aptitudes:



4. Actitudes:



Figura 39. Actividad. "Siluetas" Mujer



Qué se espera socialmente de las mujeres en cuanto a:

1. Características físicas:

- Delgadas, "arregladas"
- altas y tez blanca**
- delgadas y siempre maquilladas
- delgada, alta, atractiva**
- Cabello largo, sin vello corporal en piernas, axilas, brazos

2. Inteligencia:

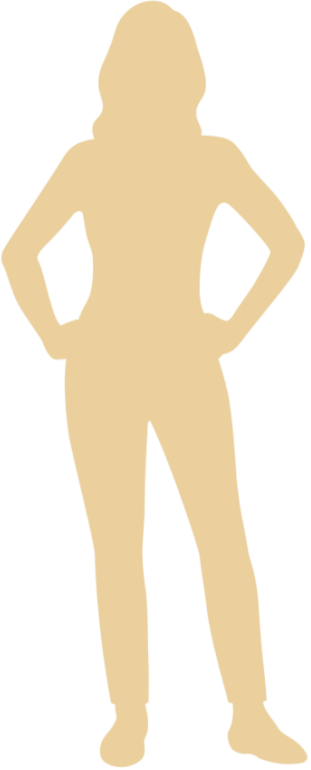
- carreras universitarias dirigidas a los cuidados
- carreras como educadoras
- carreras feminizadas como educación y salud
- Paciente

3. Aptitudes:

- maternidad
- ama de casa
- Capacidad multitarea
- Cariñosa
- paciencia

4. Actitudes:

- Ternura
- Pasivas
- Delicada
- sumisa
- sumisas, calladas y obedientes
- Altruista
- Organizada



¿Qué es lo primero que piensas cuando escuchas la palabra "mujer"?

- Confianza
- Decisión
- Resiliente
- fortaleza
- Valor**
- Esfuerzo
- Fuerte**
- Inteligente
- Fuerza**

Anexo 8. Productos del Taller Sesión 2. Acercamiento a los Derechos Laborales


Figura 40. Actividad. Carteles de los Derechos Laborales



Anexo 9. Productos del Taller Sesión 3. Hostigamiento y Acoso Sexual Laboral

Figura 41. Actividad. Formas y Lugares Donde han Experimentado Hostigamiento y/o Acoso Sexual

¿Cómo experimentas el hostigamiento y/o acoso sexual?



A través de comentarios, miradas, silbidos
De miradas y comentarios.

comentarios incomodos

¿En qué lugares has vivido más este tipo de violencia?

calle, escuela
En la calle
En la escuela, en la calle y en supermercados.

A través de una voz pasiva (hablando muy ligero) diciéndome cosas lascivas sobre mi cuerpo

Lo he vivido en la calle, en el bus, en la universidad, en diferentes espacios alborales

Escribe una o varias frases que te hicieron sentir incomoda



Pero que traserona estás

No es para que te ofendas, es un cumplido
Estás muy desarrollada para tu edad

Eres muy frentona, con lentes te ves muy anticuada, deberías ponerte maquillaje o vestir mejor, eres morenita pero estas bonita.

Figura 42. Actividad. # Amigo Date Cuenta ...



Amigo date cuenta

"No recuerdo haber pedido tu opinión"

"¿Eso mismo le dices a tu madre?"

Si esta sctera es porque no encuentra un hombre que la quiera. O no quiere aguantar los terros de un gni hombre.

Yo No soy perro. NO me silbes!

Mi Cuerpo NO QUIERE tu opinión

Anexo 10. Productos del Taller Sesión 4. Autocuidado y Sororidad laboral

Figura 43. Respuestas del Cierre del Taller

1

- Algo que aprendiste en el taller: en relación con conocimientos, saberes, metodologías.
Apreñ el significado de sororidad , no la habia entendido su significado. Tambien entendi que hay acciones o practicas que pueden violentarme en mi vida cotidiana. A si mismo aprendi que hay instituciones o grupo de poyo dirigido hacia la proteccion de las mujeres
- Algo que sentiste durante el desarrollo del taller: en relación con las emociones y percepciones.
Me senti en escuchada por que hay ciertas situaciones que no las habia externado y cómo sufrir violencia en sus diferentes formas.
- Algo que vas a hacer a partir del taller: es decir, las acciones que vas a implementar y son motivadas por tu experiencia en el taller.
Me motiva a prender mas sobre cómo combatir la misoginia y que en la practica de mi vida cotidiana no se yo complice de las personas que violentan a otras mujeres.

2

-Algo que aprendiste en el taller: en relación con conocimientos, saberes, metodologías. Aprendí que hay leyes que nos protegen en cuestiones de acoso laboral y que es importante saber como actuar en esos casos, aprendí que la sororidad es algo muy importante, y que hay que mejorar poco a poco en la relación que tenemos con los demás y con nosotras mismas.

-Algo que sentiste durante el desarrollo del taller: en relación con las emociones y percepciones. Creo que el taller me hizo sentir segura, libre de expresarme y más consciente de que tengo que tener más cuidado y valoración por mí misma y por la profesión que estoy estudiando.

-Algo que vas a hacer a partir del taller: es decir, las acciones que vas a implementar y son motivadas por tu experiencia en el taller. voy a trabajar más en mi sororidad, en cuidar más de mí fuera y dentro del ámbito laboral y voy a expresar más mis sentimientos en situaciones que no me gusten o me hagan sentir incómoda.

3

-Algo que aprendiste en el taller: en relación con conocimientos, saberes, metodologías. Aprendí a diferenciar el acoso sexual del hostigamiento, también conocí términos nuevos como affidamento y algunos derechos laborales que tienen las mujeres (como en la maternidad)

-Algo que sentiste durante el desarrollo del taller: en relación con las emociones y percepciones.

Aquellas nociones que tenía al respecto se ampliaron más y me hicieron darme cuenta que la percepción que tenía sobre el tema no era incorrecta

-Algo que vas a hacer a partir del taller: es decir, las acciones que vas a implementar y son motivadas por tu experiencia en el taller. Poder acompañar a conocidas si sufren algún tipo de acoso, crear una red de apoyo más consolidada con las mujeres con las que me relaciono (no solo amigas, también familiares y compañeras de escuela)

4

-Algo que aprendiste en el taller: en relación con conocimientos, saberes, metodologías.

Lo que aprendí en este taller a pesar de la diferencia de edad o grados académicos es que nos une como mujeres nuestra condición y experiencias, así como también aprender de la otra de lo que nosotras hemos sido privilegiadas y al contrario crear y construir empatía desde el sentir de las emociones y el reconocimiento que tenemos entre todas para poder acrecentar nuestras oportunidades, espacios y vivencias para enriquecerlas con solidaridad y usando nuestras redes de apoyo.

-Algo que sentiste durante el desarrollo del taller: en relación con las emociones y percepciones.

Considero que estos espacios creados para nosotras y desde mi experiencia de otros espacios que he tenido en relación a temas de género y feminismo, me han ayudado a desenvolverme con más confianza para hablar de las injusticias, subordinaciones, vulnerabilidades y hechos de violencia que han sucedido en mi vida para visibilizar y crear redes de escucha activa como del intercambio de diferentes perspectivas para fortalecernos entre todas y claro crear un entorno de visibilidad para ser escuchadas todas y poder construir desde el diálogo factores de cambio y deconstrucción.

-Algo que vas a hacer a partir del taller: es decir, las acciones que vas a implementar y son motivadas por tu experiencia en el taller. Todos los temas fueron pertinentes así como las opiniones de mis compañeras pero lo más importante es que al conocer los derechos laborales que tenemos me ha ayudado a seguir leyendo para saber más y no ser parte de la impunidad cotidiana en la que vivimos en nuestros espacios laborales, así como también si en algún momento se presenta alguna injusticia o inequidad estar empapada de lo que debo y puedo hacer para defenderme y/o defender o asesorar o compartir a alguien que está siendo vulnerado.