

DIFICULTADES A LAS QUE SE ENFRENTAN LAS MUJERES PROFESIONISTAS POR LOS ESTEREOTIPOS DE GÉNERO EN CIUDAD JUÁREZ

Diana Gabriela Heredia Solís¹
Flor Rocío Ramírez Martínez²

El presente documento aborda la temática relacionada con las mujeres profesionistas bajo el abordaje teórico de la teoría de congruencia de rol del prejuicio hacia líderes femeninos y se plantea el techo de cristal, como una barrera tan sutil y tan fuerte que impide a las mujeres moverse en los puestos directivos de las corporaciones.

Se aborda la problemática de las mujeres desde las dobles o triples jornadas laborales hasta las dificultades presentadas al ingresar al ámbito laboral por razones de discriminación o por el denominado techo de cristal, barrera invisible basada en prejuicios hacia las mujeres que impide el avance de éstas a posiciones de alto nivel. Todo esto se ve reflejado desde la distribución desigual de los puestos de trabajo hasta las brechas salariales entre mujeres y hombres.

El estudio tuvo el propósito de evaluar los obstáculos por estereotipos de género a los que se enfrentan las mujeres profesionistas en Ciudad Juárez, al ingresar al ámbito laboral e iniciar una carrera profesional que le permita acceder a posiciones altas dentro de una organización, las cuales, se basan principalmente en razones de discriminación, la carga emocional de vida familiar o por el denominado techo de cristal. Se realizó una muestra por conveniencia (entrevistas a profundidad) a 8 mujeres en cargos directivos o de poder en las distintas instancias laborales, donde se detonarán los temas de investigación a través de los ejes de indagación.

Los resultados obtenidos reflejan que entre los principales obstáculos que impiden o limitan a las mujeres destacar en los diferentes ámbitos laborales se encuentran los comentarios u opiniones críticas, sobre la manera en la que las mujeres cuidan a sus familias y el tiempo que le dedican a éstas al ingresar a un empleo formal. Sin embargo, también se debe señalar la satisfacción y el crecimiento personal que les ha traído el profesionalizarse y por supuesto los beneficios, ya que por esto pueden hacerse cargo de sus familias y los gastos del hogar sin necesidad de depender de nadie únicamente de su trabajo. Además, la mayoría de las mujeres entrevistadas reconocieron sentir culpa, irresponsabilidad, tristeza y fracaso al dejar principalmente a sus hijos e hijas por salir a trabajar, y partiendo de estos sentimientos han significado una limitante para las mujeres en busca de un cargo directivo o para aquellas que ya se encuentran en uno. Ya que todo esto trae consigo que se vean influenciadas o motivadas a declinar ofertas de mejores puestos o trabajos

¹ Licenciatura en Finanzas por la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez. Correo: gabrielaheredias19@gmail.com

² Docente Investigadora del Departamento de Ciencias Administrativas de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez. Correo: rocio.ramirez@uacj.mx

Los resultados reflejaron que las mujeres han experimentado discriminación por género en sus empleos y cómo han vivido esto, demostraron que sí se han tenido avances, aunque mínimos, a lo largo de los años en cuestiones de género, pues aunque las empresas siguen manteniendo ambientes mayoritariamente masculinos, las mujeres entrevistadas si expresaron haber vivido un trato diferenciado en cuestión de cómo se dirigían a ellas, es decir, que suavizaban discusiones o mostraban un mayor respeto hacia ellas aun cuando ellas no pedían esas atenciones que las distinguía del trato al resto del equipo de trabajo. Esta situación no solamente se presentaba con los jefes inmediatos, sino también con el personal a su cargo. Pues expresaron que el ser mujer en un puesto directivo les trajo problemas, porque muchas veces el personal a su mando creía que no tenía la suficiente capacidad para desempeñar el puesto.

Las mujeres trabajadoras, consideran que el llegar a la casa es la parte más pesada y difícil de su día, lo que se perciben como un ancla para el despegue en el ámbito laboral, pues muchas veces no se acepta un puesto más alto o mejor por el nivel de estrés y cansancio que representan si lo sumamos a las labores del hogar.

En conclusión, los resultados obtenidos mostraron lo complicado que resulta para las mujeres balancear el ámbito laboral y el familiar dados los estereotipos y los roles con los que deben lidiar en cada uno de ellos. Pues de manera general por parte de las mujeres entrevistadas, todas expresaron haber rechazado con anterioridad algún puesto más alto o un mejor empleo por el tiempo que les requeriría y por el que descuidarían a su familia.

DIFFICULTIES FACING PROFESSIONAL WOMEN DUE TO GENDER STEREOTYPES IN CIUDAD JUÁREZ

The present document addresses the issue related to professional women under the theoretical approach of The Role Congruence Theory of Prejudice towards Female Leaders and is presented as the glass ceiling, a barrier so subtle and so strong that it prevents women from moving into corporate management positions.

It addresses the problem of women from double or triple working hours to the difficulties presented when entering the workplace due to discrimination or the so-called glass ceiling, an invisible barrier based on prejudice against women that prevents their advancement to high-level positions. This is reflected in everything from the unequal distribution of jobs to the wage gap between women and men.

The purpose of the study was to evaluate the gender-stereotyped obstacles faced by professional women in Ciudad Juárez when they enter the labor market and begin a professional career that will allow them to reach high positions within an organization, which are mainly based on discrimination, the emotional burden of family life or the so-called glass ceiling. A sample was taken for convenience (in-depth interviews) of eight women in managerial or power positions in the various employment bodies, where the research topics will be explored through the lines of inquiry.

The results obtained reflect that among the main obstacles that prevent or limit women from standing out in the different work environments are comments or critical opinions about how women take care of their families and the time they dedicate to them when they enter formal employment. However, the satisfaction and personal growth that professionalization has brought them, and of course the benefits, should also be noted, since they can now take care of their families and household expenses without having to depend on anyone else solely for their work. Also, most of the women interviewed acknowledged feeling guilt, irresponsibility, sadness, and failure in leaving their children mainly to go out to work, and based on these feelings they have meant a limitation for women seeking a managerial position or for those already in one. Since all of this brings with it that they are influenced or motivated to decline offers of better positions or jobs

The results reflected that women have experienced gender discrimination in their jobs and how they have lived this, showed that there has been progressed, although minimal, over the years in gender issues, because although companies still maintain mostly male environments, women interviewed did express that they had experienced differential treatment in terms of how they were addressed, that is, they softened discussions or showed greater respect for them even when they did not ask for that attention that distinguished them from the rest of the work team. This situation was not only with the immediate bosses but also with their staff. They expressed that being a woman in a managerial position brought them problems because many times the staff under their command believed that they did not have enough capacity to perform the job.

Women workers consider coming home to be the hardest part of their day, which they perceive as an anchor for taking off in the work environment, as many times a higher or better position is not accepted because of the level of stress and tiredness that it represents if we add it to the housework.

In conclusion, the results obtained showed how complicated it is for women to balance the work and family environments given the stereotypes and roles they have to deal within each of them. In general, all the women interviewed expressed that they had previously rejected a higher position or a better job because of the time it would require and because they would neglect their family.