

ESTUDIO CUALITATIVO



Percepción del entorno laboral entre las Mujeres con profesión en Ciencias, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas (STEM, por sus siglas en inglés)

Índice

Objetivo

3

Consideraciones metodológicas

7

Definiciones

8

Principales hallazgos

10

Apartado 1.- Panorama general del desarrollo profesional de las Mujeres STEM

12

Apartado 2.- Percepción de la vida laboral de las Mujeres STEM

17

Apartado 3.- Percepción de las Mujeres STEM sobre el futuro laboral

25

Apartado 4.- Algunas recomendaciones y sugerencias emitidas por las
participantes del estudio cualitativo

26



Objetivo

En noviembre de 2016, el IFT se adhirió a la campaña internacional *HeForShe*¹ de la Organización de las Naciones Unidas (ONU Mujeres)², en la cual adquirió:

- *El compromiso de impulsar la igualdad de género y la no discriminación,*
- *Trabajar en favor del desarrollo de las mujeres en el sector de las telecomunicaciones, así como en la búsqueda de condiciones laborales que permitan la formación de liderazgos femeninos.*

En este tenor, en abril de 2019, el IFT presentó los resultados de las diferentes líneas de acción llevadas a cabo para el cumplimiento de los compromisos firmados en noviembre de 2016, *“además, suscribió 11 nuevas acciones que reafirman su compromiso con la igualdad entre hombres y mujeres en el marco de la campaña HeForShe de ONU Mujeres”*³ y *“se presentó el micrositio de igualdad de género del IFT, el cual tiene como objetivo contribuir a la promoción de la igualdad de género, la diversidad y la inclusión”*⁴.

Dentro de estas nuevas acciones se encuentran las siguientes:

“3. Generar estudios, informes, análisis y estadísticas con perspectiva de género que permitan abonar al conocimiento de la situación de las mujeres y las niñas, y en su caso, de otros grupos de interés, dentro del sector de las telecomunicaciones y la radiodifusión.

*4. Contribuir a la disminución de la brecha digital de género, así como a aumentar la participación de las mujeres en carreras STEM y en el ámbito laboral del sector [...]”*⁵.

De acuerdo con la representante de la ONU Mujeres en México, las acciones plasmadas por el IFT en estos nuevos compromisos representan un paso crucial hacia la igualdad de género, la eliminación de estereotipos y un verdadero cambio.

En el marco de estas acciones, encontramos que hoy en día *“Si bien en las últimas décadas se ha avanzado de forma importante en la igualdad de género, la brecha de desigualdad aún es muy evidente en algunos ámbitos, como en las áreas de la ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (CTIM), en las que se observa poca representación de las mujeres. En estas áreas profesionales y del conocimiento persisten mitos y prejuicios acerca de la capacidad de las mujeres, los cuales obstaculizan su desarrollo académico y limitan sus oportunidades laborales.”*⁶ (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), 2020).

Adicionalmente, el PNUD identifica que, aunque últimamente se han visto avances importantes en la igualdad de género, en las áreas STEM persiste la brecha entre hombres y mujeres, ya que son áreas predominantemente masculinas en donde siguen existiendo mitos y prejuicios sobre las habilidades de las mujeres, que no permiten su desarrollo académico y laboral en estas áreas⁷.

¹ Disponible en: <https://www.heforshe.org/es/movement>

² Disponible en: <https://mexico.unwomen.org/es/noticias-y-eventos/articulos/2016/11/ift-adhesion-heforshe>

³ Disponible en: http://www.ift.org.mx/sites/default/files/comunicado_compromisos_heforshe.pdf

⁴ Ídem.

⁵ Ídem.

⁶ Disponible en: <https://pnudmx.exposure.co/por-un-mexico-con-mas-cientificas-ingenieras-y-matematicas>

⁷ Disponible en: <https://www.mx.undp.org/content/mexico/es/home/stories/por-un-mexico-con-mas-cientificas--ingenieras-y-matematicas.html>

Ahora bien, el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF, por sus siglas en inglés) señala que *“las mujeres están bien representadas en el sector salud, pero están muy poco representadas en los trabajos de ingeniería y tecnología y en los empleos STEM del futuro”*⁸; de acuerdo con datos de esta organización, en México solo el 38.2% de personas trabajadoras de áreas STEM son mujeres⁹.

En este contexto, en marzo de 2020 el IFT publicó el reporte denominado *“La educación de las niñas y jóvenes mujeres en Ciencias, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas (STEM, por sus siglas en inglés)”*¹⁰, en el cual se identificaron diversas razones por las que las mujeres no estudian carreras STEM:

Desde lo social:

i) Los estereotipos de género las presionan a cumplir un rol específico y delimitado; ii) existe un prejuicio sobre las mujeres STEM; iii) la falta de comunicación positiva sobre los beneficios y gratificación evitando los estereotipos.

Desde lo personal:

La postura de estas generaciones de mujeres en la sociedad es de constante lucha para demostrar su capacidad y valía; sin embargo, se considera que es necesaria una inteligencia sobresaliente (implican un reto personal y profesional bastante alto) para hacer una carrera STEM.

Desde lo familiar:

En algunos casos se mantienen los modelos tradicionales de la mujer dentro de la familia, los juguetes que reciben son solo los hechos para “niñas” y no se les impulsa para realizar otro tipo de actividades que llevarían a que se relacionen a los temas de las carreras STEM.

Desde lo escolar:

No se percibe una intención real por parte de los/las maestros/as para que las niñas se involucren más e interesen en las matemáticas o ciencias, en su lugar, se refuerzan estereotipos donde los hombres son los que tienen una mayor capacidad para ello, por lo que son los que abarcan la atención de los/las educadoras.

⁸ Disponible en: <https://www.unicef.org/globalinsight/stories/mapping-gender-equality-stem-school-work>

⁹ Ídem.

¹⁰ Disponible en: <http://www.ift.org.mx/sites/default/files/contenidogeneral/usuarios-y-audencias/estudioculiattivoninasyjovenesencarrerasstem.pdf>

No obstante, las mujeres que decidieron estudiar carreras STEM enfrentan barreras en diferentes etapas de su vida, que de acuerdo con el mismo estudio en mención se identificaron las siguientes:

Infancia:

- Algunas niñas no tienen acceso a los juegos que ayudan a desarrollar destreza, habilidades de resolución, pensamiento analítico, por ejemplo, juguetes tipo lego o de ciencia como Mi Alegría, etc.

Primaria:

- Es una etapa menos consciente y/o que recuerdan menos.
- Es una etapa en donde las niñas son buenas estudiantes y las matemáticas no implican una diferenciación con respecto a los niños.

Secundaria:

Es una etapa crucial porque:

- Las matemáticas empiezan a ser un problema para la mayoría.
- Es cuando empiezan a notar que los maestros, sobre todo los de género masculino, hacen una diferencia entre los hombres y mujeres con respecto a la capacidad en matemáticas y en laboratorios técnicos/tecnología.
- Maestras y maestros dividen los talleres por estereotipos de género: separan a las mujeres a corte y mecanografía; mientras que a los hombres los mandan a electricidad y electrónica.

Preparatoria:

- Es otra etapa importante, el momento de iniciar con la elección de carrera/área.
- Los discursos de maestros y maestras son diferentes para hombres y mujeres, al hombre se le alienta para estudiar carreras STEM, mientras que ellas perciben que no se les reconoce por sus habilidades.
- La separación por género es más evidente por lo que, desde esta etapa, muchas mujeres ya eliminaron de sus opciones estas carreras.

Universidad:

- Tanto los maestros y maestras (se refieren poco a maestras) como los compañeros hombres, asumen que es un mundo "masculino" regido por sus normas. Encuentran falta de apoyo de maestros, falta de compañerismo, y en algunos casos, acoso y hasta **bullying**.
- Algunas mujeres desisten porque reciben los mensajes de que no son aptas para dichas carreras.

Adicionalmente, dicho estudio muestra los diferentes motivadores por los que las mujeres estudian carreras STEM:

Emocionales	Racionales
➤ No limitarse, libertad de ser a su manera. ➤ Salirse de la norma sin temor al qué dirán. ➤ Conocer y descubrir habilidades. ➤ Empoderamiento. ➤ Orgullo y reconocimiento.	➤ Desarrollar y dominar habilidades y estructuras de pensamiento. ➤ Tener más oportunidades laborales. ➤ Tener un empleo con buena remuneración económica.

En este orden de ideas y con la finalidad de brindar elementos adicionales de información para seguir impulsando acciones en favor de la igualdad de género y la no discriminación, así como trabajar de forma integral para impulsar el desarrollo de las mujeres en el ámbito STEM, la Coordinación General de Política del Usuario (CGPU) publica los principales hallazgos del estudio cualitativo denominado *"Percepción del entorno laboral entre las Mujeres con profesión en Ciencias, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas (STEM, por sus siglas en inglés)"* (Reporte).

Entre los principales hallazgos del Reporte se presenta desde un enfoque integral lo siguiente:

- **Apartado 1.** El panorama general sobre el desarrollo personal y profesional de las Mujeres STEM: cómo se visualizan; los retos y barreras que enfrentan en las diferentes etapas de su vida (personal, escolar y laboral).
- **Apartado 2.** La percepción de la vida laboral de las Mujeres STEM: similitudes entre lo que enfrentan las Mujeres STEM en la vida universitaria y laboral; el inicio de la vida laboral; percepción de las acciones que han llevado a cabo las empresas para contribuir a lograr la igualdad de género.
- **Apartado 3.** La percepción sobre el futuro laboral para las siguientes generaciones de las Mujeres STEM.
- **Apartado 4.** Algunas recomendaciones de las participantes para las mujeres que próximamente van a ingresar al ámbito laboral STEM, así como opiniones sobre las diferentes acciones que deben realizarse en la sociedad en general para seguir impulsando la igualdad de género.

En los siguientes apartados se muestran las experiencias, opiniones y sugerencias que las participantes emitieron a lo largo del estudio cualitativo. Los hallazgos corresponden a las opiniones y puntos de vista que manifestaron estas participantes en los *Focus Group*.



Consideraciones metodológicas

Consideraciones metodológicas del estudio cualitativo de *Focus Group* (grupo focal)

El *Focus Group* es una técnica que centra su atención en la pluralidad de respuestas obtenidas de un grupo de personas, y es definida como una técnica de la investigación cualitativa cuyo objetivo es la obtención de datos por medio de la percepción, los sentimientos, las actitudes y las opiniones de grupos de personas. Estos estudios cualitativos son acordes con las mejores prácticas internacionales¹¹ y se llevan a cabo para conocer con mayor precisión las necesidades, sesgos de información y conducta de las personas.

Las sesiones de los *Focus Group* se realizaron vía *online*¹² a través de la plataforma Teams, con la finalidad de analizar a profundidad la información que sea de relevancia para la investigación.

Para el estudio cualitativo del IFT se realizaron dos grupos focales los días 24 y 25 de agosto de 2021, cada uno con una duración aproximada de 120 minutos con 6 participantes en cada sesión:

- La primera sesión con mujeres de recién ingreso a la vida laboral, es decir, con hasta 5 años de experiencia trabajando en áreas STEM (con profesión STEM).
- La segunda sesión con mujeres de más de 5 años de experiencia en la vida laboral trabajando en áreas STEM (con profesión STEM).

NOTA. Es importante señalar que los resultados y/o aseveraciones presentadas en el estudio cualitativo no son extrapolables al total de la población, es decir, no son representativos a nivel nacional. Asimismo, estos resultados corresponden a las experiencias, opiniones y sugerencias que las participantes emitieron durante el estudio cualitativo.

Para identificar las menciones de las participantes de los *Focus Group* se identifican con formato de texto negrilla, cursiva y entre comillas, de igual manera se agrega la siguiente imagen para distinguirlos:

NOTA. Es importante señalar que el estudio cualitativo se llevó a cabo con mujeres residentes de la Ciudad de México que laboran en áreas STEM dentro del sector privado y público a fin de obtener la mayor pluralidad de respuestas. El estudio no contempló a participantes que laboren dentro del IFT.



¹¹ Algunos órganos reguladores que llevan a cabo esta práctica: Reino Unido, a través de su Oficina de Comunicaciones (Ofcom); Perú, el Organismo Supervisor de Inversión Privada de Telecomunicaciones (Osiptel).

¹² Derivado de la contingencia ocasionada por la pandemia de coronavirus COVID-19, los *Focus Group* se realizaron bajo la modalidad a distancia con la finalidad de evitar contagios y mantener las medidas sanitarias aplicables para evitar su proliferación.



Definiciones

Cuotas de género	Son definidas por el Tribunal Electoral como un mecanismo que busca fortalecer la equidad de representación. https://www.te.gob.mx/publicaciones/sites/default/files/archivos_libros/18_Francisco%20Javier%20Aparicio_Cuotas%20de%20g%C3%A9nero.pdf
Empoderamiento de la mujer	Se refiere a una mayor autonomía para las mujeres, a su reconocimiento y a la visibilidad de sus aportaciones. El empoderamiento de las mujeres implica que participen plenamente en todos los sectores y a todos los niveles de la actividad económica para construir economías fuertes, establecer sociedades más estables y justas, alcanzar los objetivos de desarrollo, sostenibilidad y derechos humanos y mejorar la calidad de vida de las familias. https://www.gob.mx/conavim/articulos/por-que-es-importante-el-empoderamiento-de-las-mujeres-para-el-desarrollo?idiom=es
Igualdad de género	Consiste en garantizar la igualdad en el goce y el ejercicio de los derechos de mujeres y hombres; es decir, se trata de que en nuestras sociedades haya igualdad de trato, igualdad en el acceso a las oportunidades e igualdad de resultados. https://mexico.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Mexico/Documentos/Publicaciones/2015/01/foll%20igualdadG%208pp%20web%20ok2.pdf
Estereotipos	Es una imagen o idea comúnmente aceptada en la que se asignan características determinadas a cierto grupo o tipo de personas sin que dicha característica resulte de un análisis objetivo. https://www.gob.mx/censida/es/articulos/estigma-y-discriminacion?idiom=es
Estigma	Es el conjunto de las actitudes y creencias desfavorables que “desacreditan o rechazan” a una persona o a un grupo por considerarles diferentes. Tienen importantes consecuencias sobre el modo en que las personas se perciben a sí mismas, por lo que este proceso las devalúa. https://www.gob.mx/censida/es/articulos/estigma-y-discriminacion?idiom=es
Machismo	Se compone de ciertas conductas, comportamientos y creencias que promueven, reproducen y refuerzan diversas formas discriminatorias contra las mujeres. Se construye a través de la polarización de los roles y estereotipos que definen lo masculino y lo femenino. Su principal característica es la degradación de lo femenino; su mayor forma de expresión, la violencia en cualquiera de sus tipos y modalidades en contra de las mujeres. https://www.gob.mx/conavim/articulos/sabes-que-es-el-machismo?idiom=es
Piso pegajoso	El término es atribuible a las teorías sobre psicología y subjetividad femenina y refiere a los dilemas psicoemocionales que viven algunas mujeres quienes se desarrollan en espacios profesionales, y la presión familiar, social y de pareja les hacen creer que su lugar “natural” es el espacio privado de cuidado y crianza, por lo cual, llegan a sentirse inseguras sobre el despliegue de sus capacidades y, ante las dificultades para conciliar la vida laboral, profesional y familiar, optan por dejar su crecimiento laboral y profesional. https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/piso-pegajoso
Resiliencia	Capacidad de adaptación de un ser vivo frente a un agente perturbador o un estado o situación adversos. https://dle.rae.es/resiliencia

Sororidad	Relación de solidaridad entre las mujeres, especialmente en la lucha por su empoderamiento. https://dle.rae.es/sororidad
STEM	Es el acrónimo de los términos en inglés Science, Technology, Engineering and Mathematics (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas).
Techo de cemento	El techo de cemento se definiría como el que se autoimponen las mujeres que deciden no querer promocionar por el alto coste personal y familiar que va a tener el nuevo puesto. Son todas aquellas barreras internas que tienen que ver con la falta de confianza o con el miedo al fracaso (Nuria Chinchilla, "Valores y Ecología Humana", 2012).
Techo de cristal	El techo de cristal se refiere al conjunto de normas no escritas al interior de las organizaciones que dificulta a las mujeres tener acceso a los puestos de alta dirección. Su carácter de invisibilidad es resultado de la ausencia de leyes y códigos visibles que impongan a las mujeres semejante limitación. Desde un principio se utilizó para hacer referencia a las barreras que la mujer tiene para avanzar en la escala laboral, que no son fácilmente detectables, pero suelen ser la causa de su estancamiento. El techo de cristal es una metáfora que designa un tope para la realización de la mujer en la vida pública, generado por los estereotipos y las construcciones culturales de las sociedades a través del tiempo. Este límite detiene la ascensión piramidal de las mujeres hacia puestos de alta jerarquía e impide su realización personal en la esfera del reconocimiento público. https://www.gob.mx/conavim/articulos/que-es-el-techo-de-cristal-y-que-pueden-hacer-las-empresas-para-impulsar-la-igualdad-de-genero?idiom=es

NOTA. Es importante señalar que el estudio cualitativo se llevó a cabo con mujeres residentes de la Ciudad de México que laboran en áreas STEM dentro del sector privado y público a fin de obtener la mayor pluralidad de respuestas. El estudio no contempló a participantes que laboren dentro del IFT.

Principales hallazgos

Percepción del entorno laboral entre las Mujeres STEM

1

Para la Mujer STEM, los retos laborales son todavía mayores que para otras mujeres que se enfrentan a la vida laboral porque se encuentran con ambientes dominados por hombres y con los retos de ser aceptadas y reconocidas.

Para comprender mejor esta situación, debe introducirse el concepto **"suelo o piso pegajoso"**, el cual se refiere a las tareas de cuidado y vida familiar a las que tradicionalmente se han relegado a las mujeres y que son un obstáculo para su desarrollo profesional.

2



Las barreras más relevantes que experimentan las Mujeres STEM en la vida laboral son problemas globales que no solo atañen estructuras de las empresas, sino a aspectos socioculturales, se habla del **"techo de cristal"** que afecta a todas las mujeres, siendo más frecuente en las áreas STEM.

Efectivamente existe un **"techo de cristal"**, una barrera invisible difícil de traspasar, que describe un momento concreto en la carrera profesional de una mujer en la que, en vez de crecer por su preparación y experiencia, se estanca dentro de una estructura laboral, oficio o sector.

3

Existe mucha presión dentro de la pareja, en la familia y en la sociedad para hacer creer a las mujeres que son las principales responsables del cuidado.

El sentimiento de culpa y las dobles jornadas dificultan su promoción profesional, por lo que consideran que los hombres tienen mayores ventajas.



4

Eso está relacionado con el llamado **"equilibrio"** de trabajo dentro y fuera de casa, tan complicado de mantener para muchas mujeres; en este estudio se percibió sobre todo con las Mujeres STEM que llevan más de 5 años en la vida laboral.

6

Algunas empresas carecen de generar una conciencia sobre las limitaciones de las mujeres para lograr un cambio verdadero en términos de igualdad de género: salarial, en oportunidades de crecimiento, etc.

5

Esta situación de desigualdad de oportunidades desde el ámbito familiar y social no es considerada por las empresas, en donde las acciones que incorporan son aisladas, no globales y se enfocan más en atender los temas de discriminación, acoso y hostigamiento.

7

En la sociedad, el hombre perpetúa su poder, impidiendo que se valore a las mujeres por criterios estrictamente profesionales y merma la autoestima femenina de cara a aspirar a un puesto de mando, lo que genera alto impacto al inicio de la vida laboral.

8

Otro punto importante es la falta de referentes (*Role Models*) que inspiren y hablen de cómo se rompe **"el techo de cristal"** sin haber sacrificado su vida personal.

9

Aunado a lo anterior, se encuentra el **"techo de cemento"**, que hace referencia a que la mujer decide no querer promocionarse debido a que tiene otra forma de entender y ejercer el liderazgo y su ambición profesional, en donde es criticada e incomprendida.



En conjunto, los retos y barreras son más difíciles de vencer

Por ende...

La idea de establecer una **cuota de género*** no es del todo mal vista entre las Mujeres STEM...

Se considera que debe ser una acción temporal para incluir a más mujeres en el ámbito laboral, de tal manera que abran camino para nuevas generaciones y ayuden a cambiar los modelos predominantemente masculinos.

Hay quienes anhelan ese tipo de acciones, ante un ambiente laboral adverso y de desigualdad para lograr **Sororidad****, ya que actualmente no se ve en este ámbito, por varias razones:

Sobre todo, saben que sería de mucha ayuda tener esa Sororidad laboral.

No tienen tanta injerencia en contratar mujeres.

Por ser un número mucho menor de mujeres.

No se atreven a luchar por las causas de otras mujeres porque temen perder su puesto o ser relegadas.

Muchas mujeres tienen como única opción adaptarse a estructuras laborales, horarios, dinámicas y comportamientos masculinos.



Uno de los temas que se abordan en este estudio es la **Resiliencia**, es decir, la forma en que las Mujeres STEM se levantan una y otra vez a pesar de las dificultades que enfrentan.

Entre quienes tienen más experiencia, lo hacen cada vez con menos expectativas de crecimiento porque no existen las condiciones de igualdad de género, ni salarial y mucho menos de vencer tantas barreras.

* Las cuotas de género son definidas por el Tribunal Electoral como "un mecanismo que busca fortalecer la equidad de representación".

** De acuerdo con la Real Academia de la Lengua Española, la Sororidad "es la relación de solidaridad entre las mujeres, especialmente en la lucha por su empoderamiento".

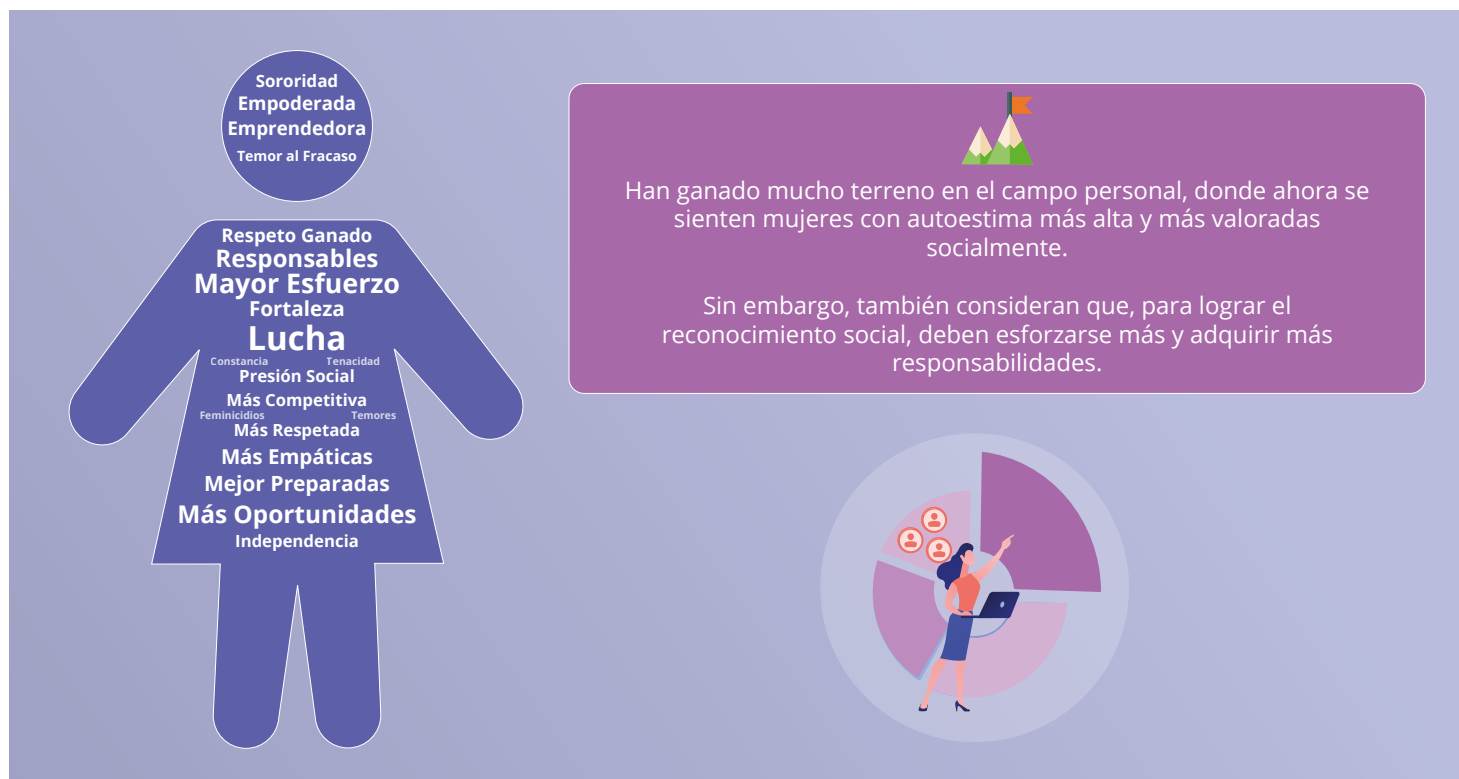




Apartado 1. Panorama general del desarrollo profesional de las Mujeres STEM

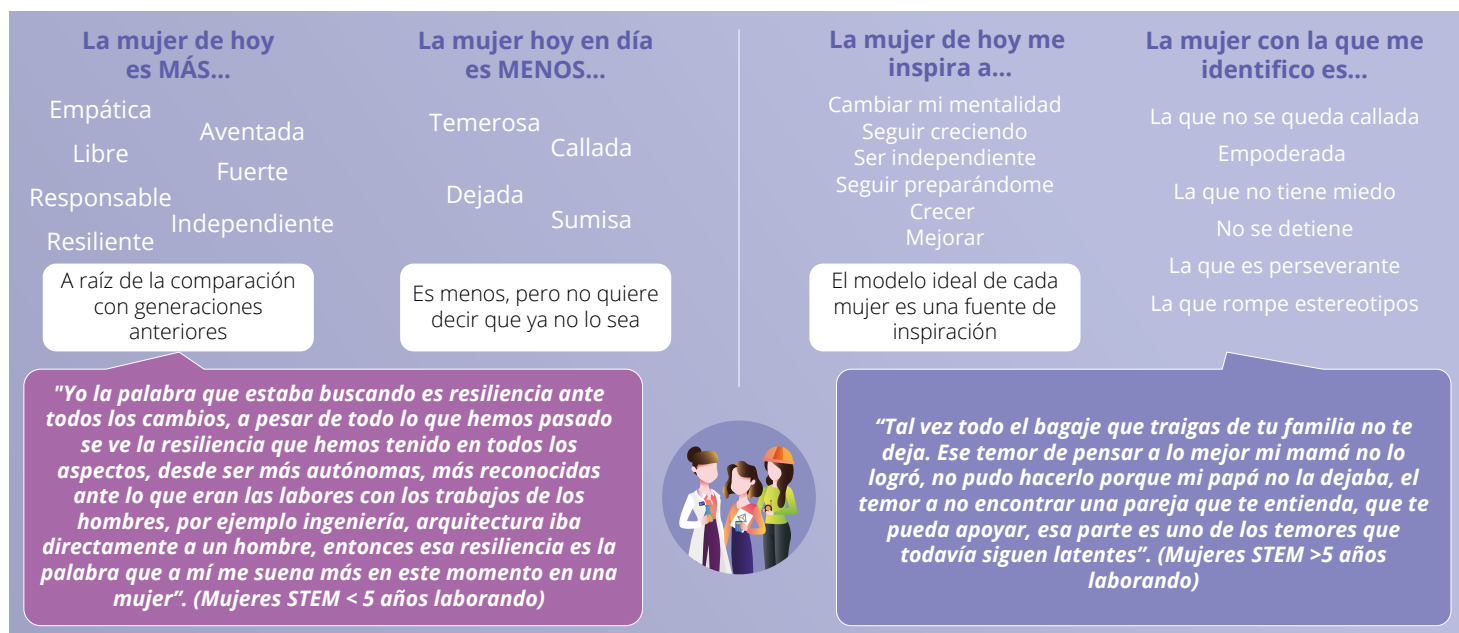
¿Cómo se visualizan las Mujeres STEM?

Las Mujeres STEM de hoy en día se autoperciben más empoderadas, más valoradas y preparadas, esto comparado con décadas pasadas cuando en general las mujeres no solían percibirse de esa forma.



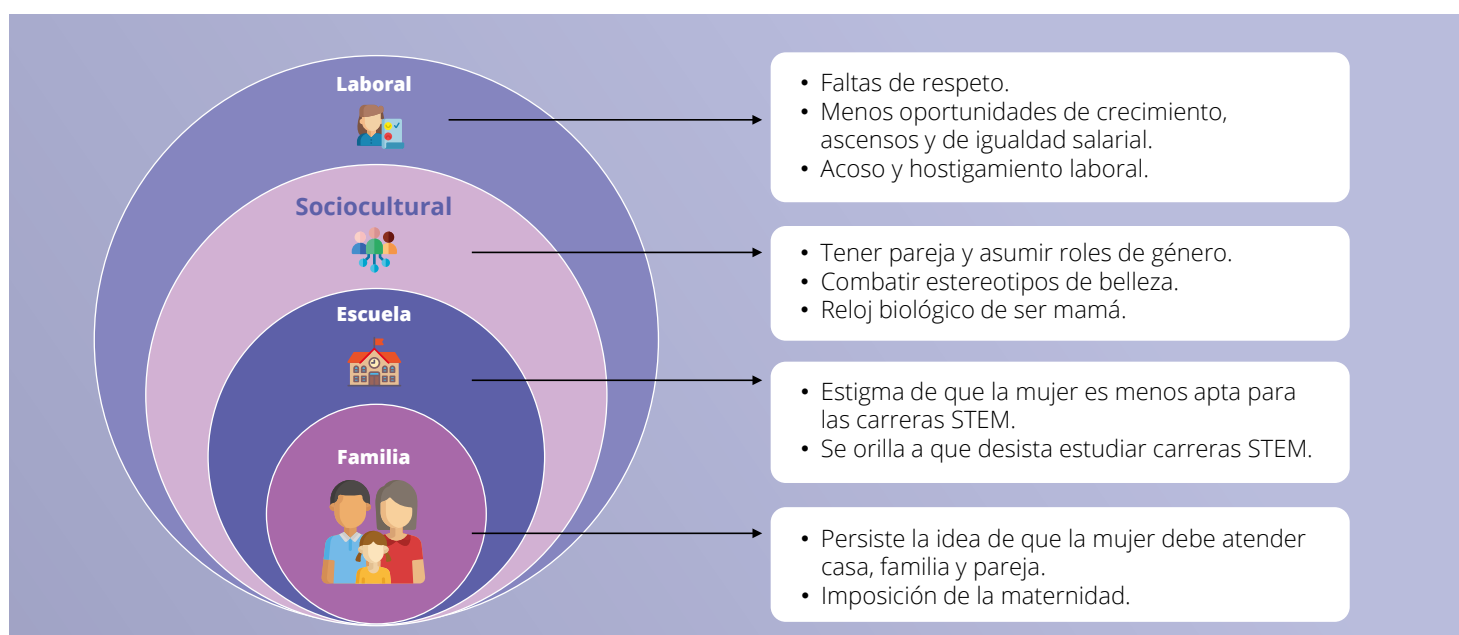
Fuente: IFT (2022)

Las Mujeres STEM perciben que han ganado más en el terreno sociocultural en cuanto a independencia y menos sumisión; en ese sentido y ante diferentes conceptos, las participantes mencionaron que:



Fuente: IFT (2022)

Sin embargo, de acuerdo con los resultados del estudio cualitativo, las participantes mencionan que existen diversas barreras que se presentan desde el ámbito de la familia afectando posteriormente en la escuela, al entorno sociocultural y finalmente en el entorno laboral, no obstante, las participantes identifican al "machismo" como la principal barrera para lograr la igualdad de género en carreras STEM.

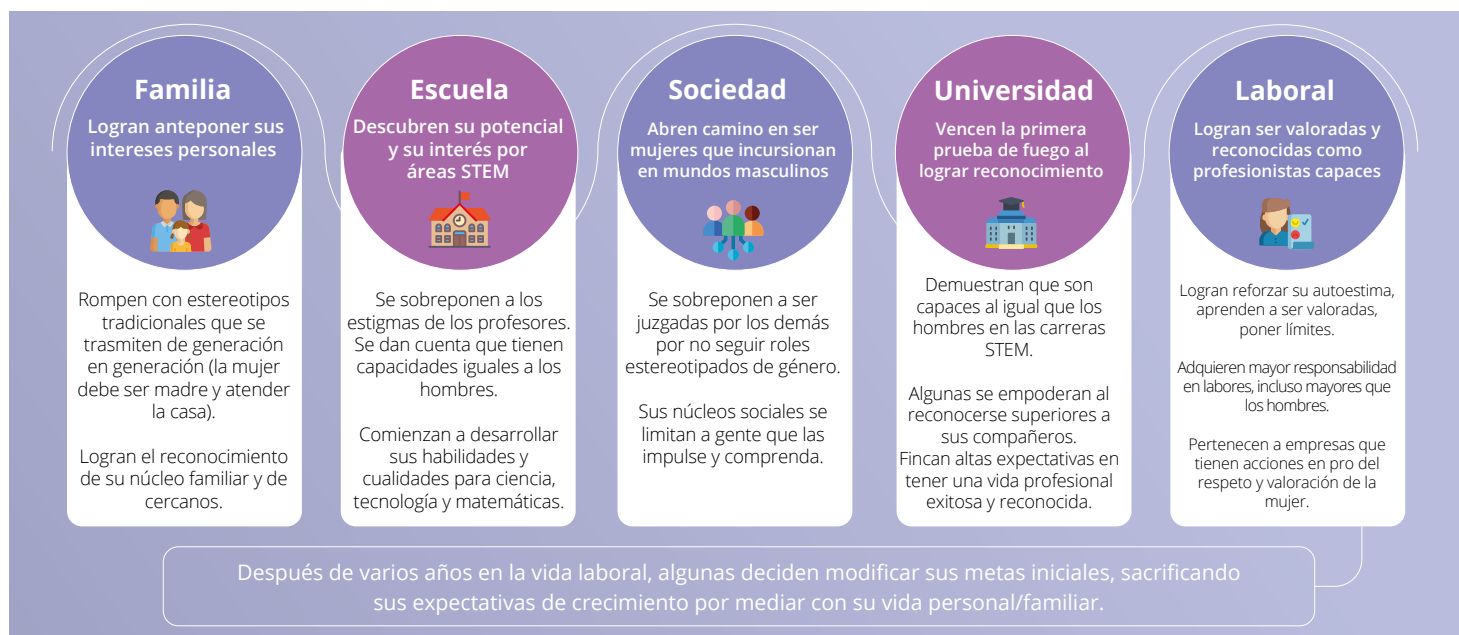


Fuente: IFT (2022)

Habilidades que han desarrollado las Mujeres STEM en diferentes ámbitos de su vida

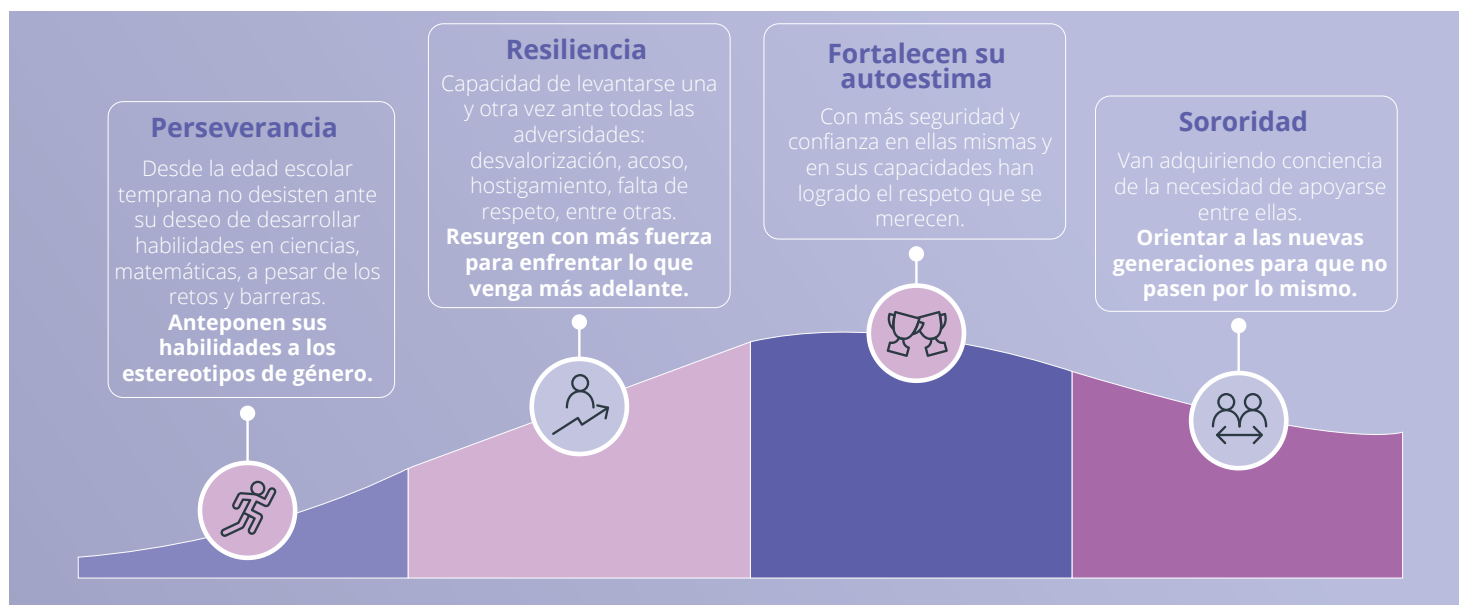
Las Mujeres STEM se enfrentan a diversas motivaciones, retos y barreras, lo que les ha permitido tener una evolución personal en cada ámbito de sus vidas.

Al superar estos retos y barreras se logra un reconocimiento y desarrollo de habilidades que permiten adquirir o construir altas expectativas de tener una vida laboral exitosa dentro de las áreas STEM:



Fuente: IFT (2022)

En los diferentes ámbitos de su vida, las Mujeres STEM desarrollan habilidades y comportamientos que las vuelven más fuertes y con una conciencia a favor de la igualdad de género:



Fuente: IFT (2022)

Motivaciones, retos y barreras de las Mujeres STEM en diferentes etapas de su desarrollo profesional

Algunas de las motivaciones, retos y barreras que las Mujeres STEM deben buscar o superar para su desarrollo profesional aparecen desde que inician con la elección de área a estudiar, la vida universitaria y el campo laboral.



*Networking: se refiere a construir una red de contactos del ámbito profesional que favorecen a generar oportunidades tanto de negocio como laborales.

Fuente: IFT (2022)

Asimismo, las participantes enfrentaron las diferentes barreras tomando las siguientes actitudes...



Fuente: IFT (2022)



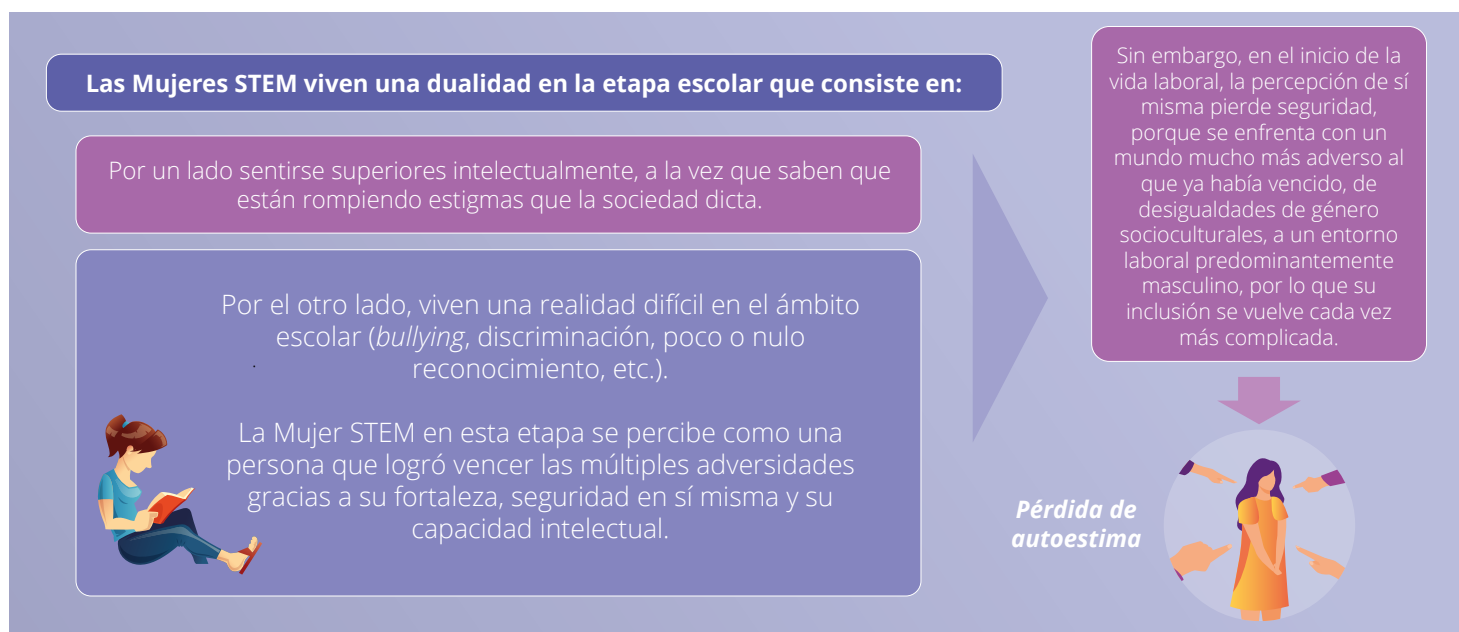
Apartado 2. Percepción de la vida laboral de las Mujeres STEM

Las participantes identificaron que hay similitudes entre lo que enfrentan las Mujeres STEM en la vida universitaria y laboral:



Fuente: IFT (2022)

Adicionalmente, en la vida universitaria las Mujeres STEM viven retos importantes, pero el mundo laboral les impacta fuertemente en su confianza debido a que se enfrentan con un mundo mucho más adverso:



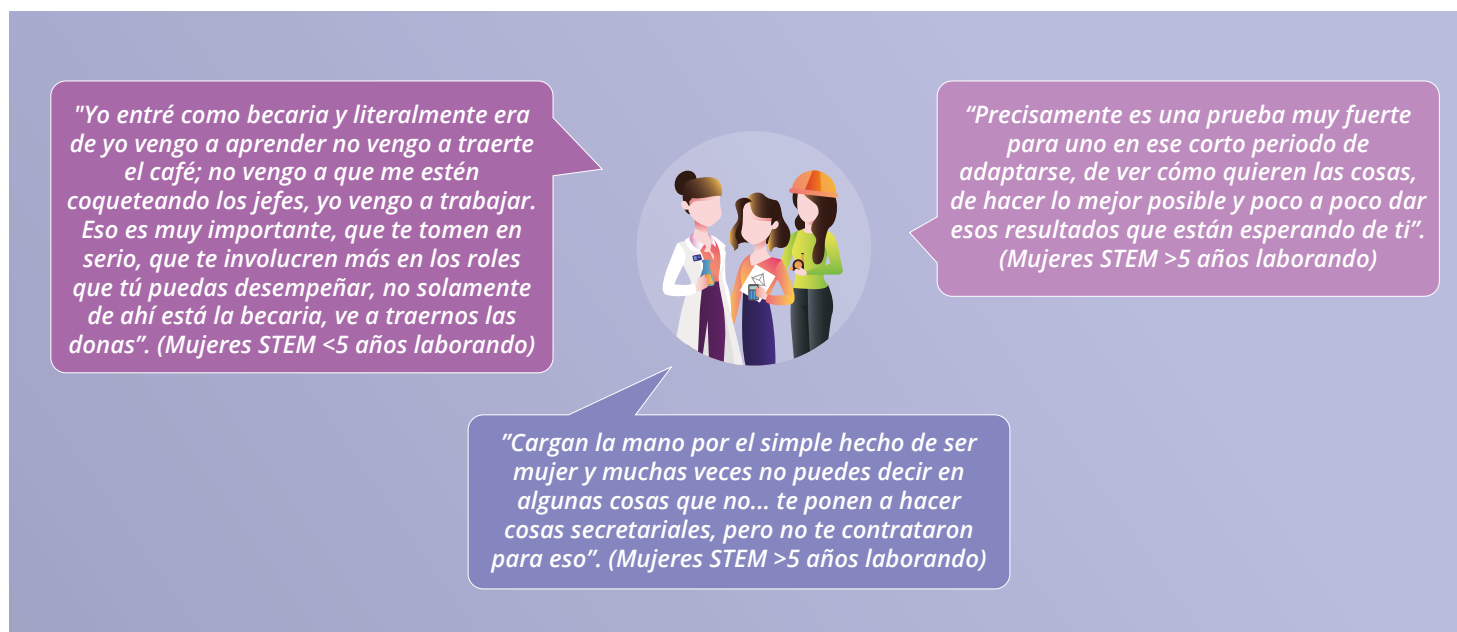
Fuente: IFT (2022)

Al inicio de la vida laboral, la Mujer STEM...



Fuente: IFT (2022)

En ese sentido, las participantes compartieron algunas experiencias:



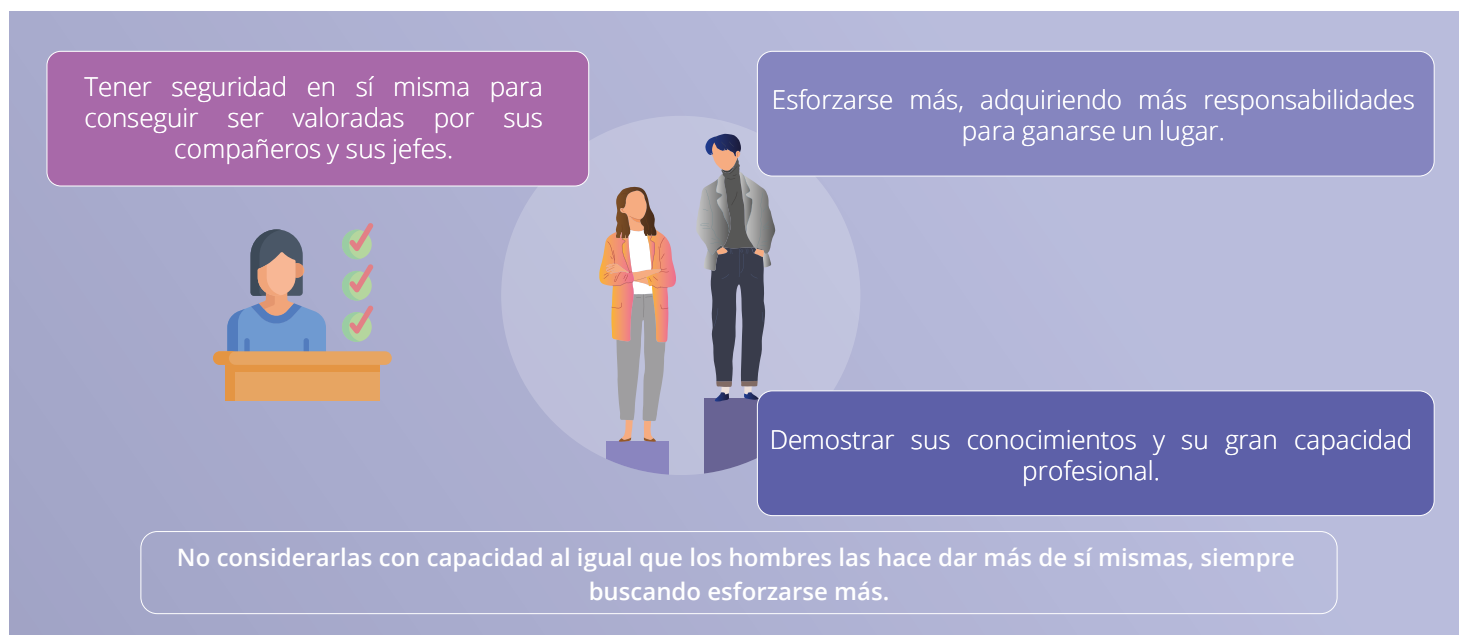
Fuente: IFT (2022)

En la vida laboral actual, las Mujeres STEM enfrentan diferentes panoramas y son pocos los casos en donde perciben que existe igualdad; en ese sentido, se identificó que algunas de las participantes...



Fuente: IFT (2022)

Las características que las participantes perciben que tienen que desarrollar las Mujeres STEM radican en tener fortaleza y capacidad para ganarse un lugar en el mundo laboral predominado por hombres:



Fuente: IFT (2022)

Con respecto a algunas situaciones que experimentan las Mujeres STEM en el ámbito laboral, personal y familiar se encuentran:

En lo laboral

- Algunas señalaron que trabajan más y tienen más responsabilidades que los hombres, se sienten orgullosas porque ya se consideran valoradas.
- Algunas mujeres mencionaron que adquieren comportamientos masculinos para ser consideradas y respetadas; como ejemplos las participantes mencionaron: que no son empáticas con sus mismas compañeras de trabajo, utilizan lenguaje obsceno, usos y costumbres de los hombres en el ámbito laboral, etc.
- Observan que no son convocadas a convivir con sus colegas hombres (no hacen *Networking**).



“La cantidad de trabajo, ahora como que confiaron mucho en mí y sacaba muchos temas, soy como más lista, me empezaron a dar más obligaciones, más responsabilidades, ahorita cuando se intensifica el trabajo, duermo con la computadora; ahorita la carga de trabajo es excesiva para mí”. (Mujeres STEM <5 años laborando)

En lo personal y familiar

- Las participantes que tienen hijos(as) se percatan de que sus carreras están limitadas de crecimiento porque deben salir a tiempo.
- Posponen tener familia y/o pareja para poder desarrollarse y tener oportunidades de crecimiento laboral.
- Las Mujeres STEM que están casadas y con hijos(as) adquieren más roles que los hombres (se suman las responsabilidades del hogar a las actividades laborales).



“Mi mamá me dice que debo atender a mis hijas, que las descuido mucho por estar trabajando; yo le digo «trabajo para que tengan una mejor calidad de vida»”. (Mujeres STEM >5 años laborando)

**Networking* se refiere a construir una red de contactos del ámbito profesional que favorecen a generar oportunidades tanto de negocio como laborales.
Fuente: IFT (2022)

No obstante, algunos temas parecen ser parte de la costumbre, por lo que no todas las participantes los identificaron:

Falta de igualdad salarial.

No se habla de plan de crecimiento laboral para las mujeres (similar al de los hombres).

Cruce de valores éticos y morales que implica tener un puesto superior; algunas mencionaron que deben ofrecer comidas a clientes para conseguir ventas/ contratos/ mejores precios, asistir a las juntas con clientes con vestimenta más provocativa, etc.

Falta de acceso al *Networking**, no son bien recibidas en un ambiente de hombres, ni hay tiempo para hacerlo porque después del trabajo deben ir a atender familia, casa, pareja, etc.

Inhibir su condición de mujer: pareja, mamá, amiga, etc.

La belleza femenina no debe ser manifiesta; se inhibe por practicidad y para evitar el acoso y hostigamiento.

Consideran que los hombres no están dispuestos a dejar los puestos a mujeres.

**Networking* se refiere a construir una red de contactos del ámbito profesional que favorecen a generar oportunidades tanto de negocio como laborales.
Fuente: IFT (2022)

Por otra parte, algunas participantes consideran que han logrado algunos pasos para tener un futuro con mayores oportunidades, sobre todo para las Mujeres STEM de reciente ingreso a la vida laboral, pues perciben que en las empresas donde se desarrollan se están generando cambios favorables:



Fuente: IFT (2022)

Asimismo, las Mujeres STEM han notado que algunas empresas, señalando principalmente las multinacionales, han establecido acciones que contribuyen a sembrar esperanza de lograr una mayor igualdad de género; se resalta con optimismo entre las participantes que algunas de las empresas donde laboran desde hace 2 a 3 años han dado respuesta a los temas de discriminación, acoso y hostigamiento.



Fuente: IFT (2022)

Sin embargo, las participantes perciben que todavía hay acciones por realizar para mejorar su situación laboral actual dentro del ámbito STEM, debido a que las oportunidades de crecimiento cada día se ven más difíciles entre más tiempo llevan trabajando.

En lo laboral

Lograr mayor igualdad laboral impulsando que más mujeres entren a trabajar en áreas STEM.

Lograr igualdad salarial.

Mejores oportunidades de crecimiento.



En lo personal

Repartir las responsabilidades con la pareja, tanto de las labores domésticas como económicas.

Seguir rompiendo estigmas socioculturales como ser la mayor responsable en el cuidado de los hijos(as).

Conciliar entre el desarrollo personal, laboral y social.

Ante toda esta situación se observó que varias participantes bajan las expectativas de crecimiento laboral, como pensar en emprender un negocio propio, o mantener su empleo sin miras a obtener un puesto de más responsabilidades y salario para así atender más tiempo a sus hijos(as).



*“En mi caso se cambiaron mis prioridades. Antes de tener a mis 3 hijas, decía «la maternidad después, tengo muchas cosas por hacer» y así me iba dando un espacio, hasta que duraba una eternidad y todavía tengo muchas cosas que hacer, y todavía veo que es algo que no me va a limitar el poder hacerlas. Hoy en día te puedo decir, yo me veía como una directiva muy alta, tengo que dar la dirección de tal cosa, etc. Hoy en día si me ofrecieran la dirección para mañana les diría que no, gracias, porque es mucho tiempo el que tendría que invertir, yo he visto que la gente que está en esos puestos muy altos, sobre todo siendo mujeres, no tienen horario de salida, no respetan fines de semana, yo en este momento no quiero estar de ese lado”.
(Mujeres STEM >5 años laborando)*

Fuente: IFT (2022)

¿Cómo se visualizan y aspiran ser las mujeres en el área laboral STEM?

Las participantes con menos tiempo en la vida laboral (menos de 5 años) anhelan realizarse en varios ámbitos de la vida y perciben que van rompiendo barreras para lograrlo.

La Mujer STEM de hoy aspira a triunfar más allá de las barreras sociales, culturales, laborales y familiares que actualmente la limita.

Sin embargo, notan que todavía hay muchos paradigmas que romper y comprenden que en su generación no se podrán superar; confían en que si se empieza a fomentar y a promover la igualdad de género en el ámbito social, las futuras generaciones sí podrán superar estos estereotipos.

Dada la expectativa mayor de éxito, las Mujeres STEM presentan cierto miedo al fracaso.

Las imágenes elegidas nos dejan ver su anhelo de sentirse libres de ataduras sociales y culturales, empoderadas, con el mundo en las manos confiando en que los estigmas sociales no las detengan, con metas claras, un rumbo fijo; todo ello sin tener que renunciar a la pareja y a la vida social.



“Realmente la mano con el mundito, todo lo que quieres hacer eres capaz de hacerlo, sin ninguna frontera, sin que tú mismo te pongas trabas, todo el mundo puede hacer lo que quiera, puedes lograr los horizontes que quieres esa es mi percepción por eso escogí esa imagen”.

“Esa fuerza, ese sentido de libertad, las manos son de yo lo logré, yo puedo, yo estoy aquí por mí, por mis medios, esa confianza y esa seguridad en ti, de poder hacer lo que tú planeas, hacer lo que tú decidas hacer”.



Ejercicio proyectivo en el que las participantes eligieron entre una serie de imágenes aquella con la que más se identificaran, al final se forma un collage y su interpretación sobre cómo se definen a sí mismas.

Fuente: IFT (2022)

Por su parte, las Mujeres STEM con más vida laboral (más de 5 años) aspiran a encontrar un balance entre todas las áreas de su vida.

Las Mujeres STEM con más de 5 años de experiencia en la vida laboral aspiran a estar plenas y satisfechas con lo que han logrado.

El tiempo empieza a ser un factor para lograr sus metas personales, por lo que tienen menos expectativas a futuro.

Consideran que pueden generar oportunidades para las mujeres que están iniciando su vida laboral y crear precedentes para las siguientes generaciones, lo que asumen con cierta responsabilidad.

Las imágenes seleccionadas nos muestran que están en una búsqueda constante de equilibrio y estabilidad entre formar una familia, la convivencia social y el ámbito laboral.



“Estoy en una etapa muy difícil de mi vida, gracias al cariño de toda la gente que me ha demostrado su apoyo, he querido salir adelante nuevamente y retomar mi vida, creo que también importa mucho este apoyo que se siente de toda la gente para poder seguir adelante”.

“Eso representa mi momento actual de vida, es así como que estamos a 220 de velocidad, todavía se puede más pero eventualmente hay que bajarle 2 rayitas porque puedes perder el control de ciertas cosas”.



Ejercicio proyectivo en el que las participantes eligieron entre una serie de imágenes aquella con la que más se identificaran, al final se forma un collage y su interpretación sobre cómo se definen a sí mismas.

Fuente: IFT (2022)

En ese sentido, destacan algunas diferencias entre las mujeres de reciente ingreso a la vida laboral y las mujeres de más de 5 años de experiencia en la vida laboral:

Mujeres STEM < 5 años laborando

- Están enfocadas en adquirir confianza en sí mismas.
- Dedicadas a adquirir experiencia laboral.
- Desarrollar habilidades.
- Centradas en adquirir más conocimientos.
- Conseguir ser valoradas como mujeres y profesionistas.
- Tienen más esperanza en la igualdad laboral y el respeto al género femenino debido a que, para algunas participantes, la implementación de políticas en contra del acoso, hostigamiento y la violencia sí ha funcionado en su lugar de trabajo.
- Más conciencia y conocimiento sobre movimientos sociales como lo es el LGBTTTIQ+.
- Más abiertas a romper con estereotipos socialmente impuestos.



Mujeres STEM > 5 años laborando

- Enfocadas en buscar un equilibrio entre la vida laboral y la personal.
- Tienen menos esperanzas en que la igualdad laboral les toque a ellas, pero confían en que será para futuras generaciones.
- Se percibe que la mayoría se encuentran cansadas en su lucha por ser más valoradas y consideradas, y que haya un ambiente de respeto en el ámbito laboral.
- Algunas tienden a buscar emprender su propio negocio para evitar seguir en un ámbito laboral generalmente dominado por los hombres.
- Siguen luchando con los estereotipos de género: ama de casa, mamá, pareja, hija, etc.



Fuente: IFT (2022)

Apartado 3. Percepción de las Mujeres STEM sobre el futuro laboral

Para las Mujeres STEM el futuro laboral es un enigma, consideran que, aunque se está avanzando en temas de igualdad, todavía falta mucho por hacer y en este tenor, algunas perciben un futuro más prometedor en términos de:

Mujeres STEM <5 años laborando

“Está cambiando la mentalidad de los hombres y de las mujeres, a favor de tener un bienestar social equilibrado, pues la verdad, entre igualdad yo creo que va avanzando muy cañón este progreso, también está un poco forzado y yo creo que es lo primero que debemos hacer es mejorar cómo los hombres ven a las mujeres”.

- Aspiran a tener más expectativas de crecimiento; algunas cambian de empresa en donde sienten que pueden lograr más desarrollo personal y hasta más igualdad.

- Las alienta ver cambios en las empresas en temas de igualdad.

- Consideran han mejorado algunas cosas.

- Aprecian que se está incrementando el número de mujeres en áreas de especialidades médicas; en áreas como pediatría incluso ya hay más mujeres que hombres.

- Encuentran que se está dando oportunidad a más mujeres que antes, y demuestran que son capaces, ordenadas, responsables. Lo que está abriendo camino.

Los cambios son lentos pero se consideran seguros y firmes.

Mujeres STEM >5 años laborando

- Lo perciben menos alentador, sus esperanzas están en las futuras generaciones, puesto que se necesita un cambio no solo en lo laboral sino integral: social, familiar, educación, etc.

- Han escuchado que las Mujeres STEM que ocupan puestos donde se toman decisiones están dando la oportunidad a otras mujeres.

- Consideran que se gana en presencia, haciendo equipo y cambiando poco a poco hacia una mayor igualdad de género en el ámbito laboral.

“Yo creo que igual las oportunidades sí creo que de repente pueden ser mayores, sobre todo porque se está invirtiendo hombres versus mujeres en especialidades, como que lo que ya viene incluso en medicina, ya es mucho mayor el número de mujeres estudiantes a diferencia de los hombres”.

“Yo estoy empezando a emprender por mi cuenta, eso es lo que me alienta ahora, ser mi propia dueña y organizarme mejor”.

Algunas mujeres perciben que, aunque se hacen esfuerzos en las empresas e instituciones, no son suficientes para lograr la igualdad...

Como ejemplo se cita la labor de investigación, ya que aunque las designaciones sean iguales para hombres y mujeres, las condiciones socioculturales de la mujer la dejan en desigualdad para competir.

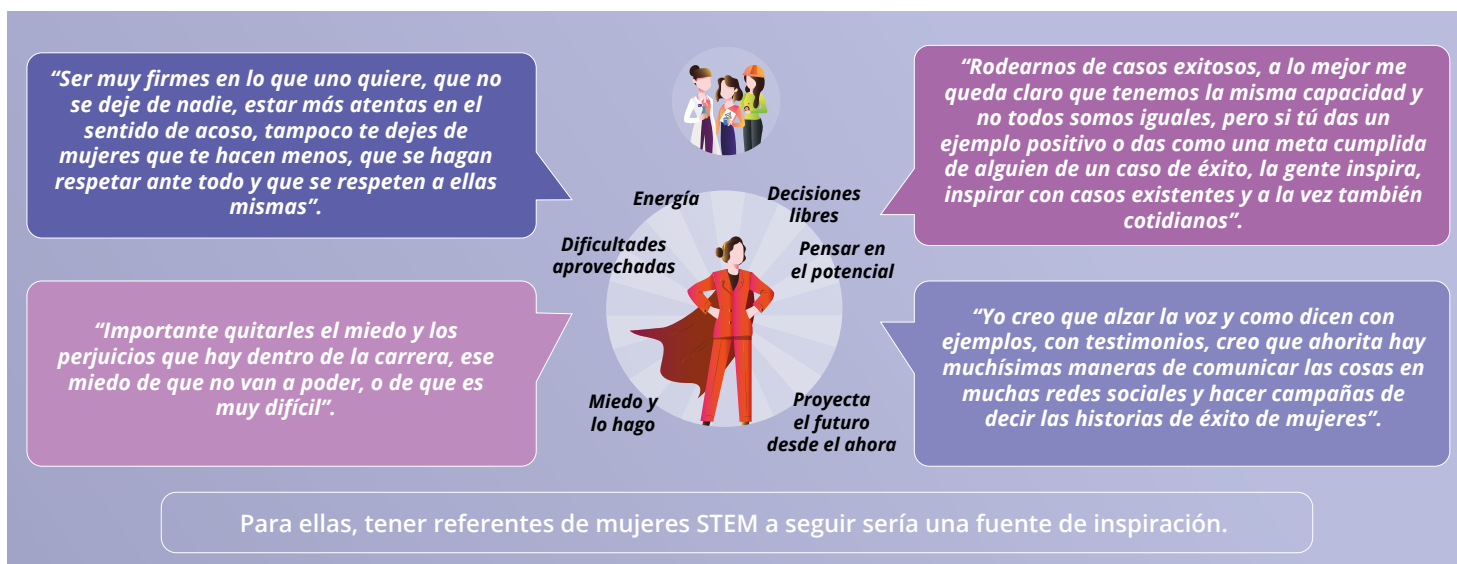
“De todos modos aunque digan que las oportunidades se harán con igualdad de género, es falso, los hombres tienen todavía más tiempo para publicar que las mujeres (para competir por postdoctorado), normalmente las mujeres publican menos artículos, si compites con todos los demás, pues con los hombres ahí hay una clara desventaja, porque no hay estas consideraciones de que por ejemplo pudo haber maternidad durante tu carrera académica, entonces con lo que compites es a nivel global, también entran temas de discriminación de género.” (Mujeres STEM >5 años laborando)



Fuente: IFT (2022)

Apartado 4. Algunas recomendaciones y sugerencias emitidas por las participantes del estudio cualitativo

Las Mujeres STEM de reciente ingreso a la vida laboral consideran que los cambios deben iniciarse desde el núcleo personal, familiar y escolar para sentirse empoderadas.



Nota. Recomendaciones de Mujeres STEM con menos de 5 años en el área laboral STEM.

Fuente: IFT (2022)

Mientras que, para las mujeres de mayor experiencia laboral la sororidad laboral sería un elemento que ayude a más mujeres a seguir adelante con sus planes de crecimiento y afrontar los desafíos.



Nota. Recomendaciones de Mujeres STEM con más de 5 años en el área laboral STEM.

Role Models: Mujeres STEM referentes.

Fuente: IFT (2022)

Para las Mujeres STEM es importante comunicar constantemente la existencia de estas carreras, para ello debe haber mayor sinergia entre diferentes actores, generar “ruido” que permita humanizarlas y no verlas como carreras “frías”:

- ✿ Consideran importante que exista un trabajo conjunto entre el gobierno, sector privado, universidades, líderes de opinión, sociedad civil, etc.
- ✿ Creen que realizar campañas de comunicación utilizando la televisión o las redes sociales, como YouTube, generaría un mayor alcance.
- ✿ Ven importante incluir a la sociedad en general, ya que lo perciben como un trabajo integral donde sector público y privado, escuelas, *Influencers* y Mujeres líderes STEM deberían formar parte y actuar.

Asimismo, las participantes perciben que es oportuno llevar acciones por parte de la sociedad en general, que permitan lograr una mayor igualdad de género en el ámbito laboral:

Buscar que las mujeres estudien más carreras STEM y con ello tener más mujeres en empleos de estas áreas para lograr mayor visibilidad en este campo

- ☐ Continuar con las acciones en el sector público y privado de crear conciencia de la discriminación, del acoso, hostigamiento e igualdad; por ejemplo: líneas anónimas o seguras para denunciar.
- ☐ Dar a conocer a las Mujeres STEM referentes (*Role Models*): elaborar testimoniales de sus logros y de cómo rompieron las barreras (techo de cristal/ cemento y piso pegajoso) para tener referentes que las ayuden y motiven.
- ☐ Testimonios de empresarios(as) que han abierto sus puertas a mujeres de modo igualitario y las ventajas que han obtenido.
- ☐ Campaña social que hable sobre las carreras del futuro y la importancia de la colaboración de la mujer en este ámbito.
- ☐ Campaña social de concientización sobre la igualdad de género laboral, como pilar importante para lograr una sociedad más igualitaria.

Campañas sociales que involucren a las empresas para generar una responsabilidad de la igualdad laboral

- ☐ Trabajar en impulsar a Mujeres STEM, para asegurar el futuro laboral, en donde mujeres son líderes, sin ser excluyentes.
- ☐ Apoyar el reclutamiento de las mujeres desde las universidades, para hacer comunidades menos adversas y en donde se logró mayor igualdad de género en el ámbito laboral.



Role Models: Mujeres STEM referentes.

Fuente: IFT (2022)

Finalmente, la vida laboral de las Mujeres STEM no puede entenderse aislada de todas las esferas de su vida; en ese sentido, las participantes mencionaron que los cambios que se requieren para que exista igualdad laboral solo serán suficientes si se consideran todas las esferas de su ecosistema. Por lo que, se presentan algunas acciones que las participantes, desde su propia experiencia, señalan que podrían contribuir a impulsar la igualdad de género y la no discriminación.



Role Models: Mujeres STEM referentes.

Fuente: IFT (2022)



INSTITUTO FEDERAL DE
TELECOMUNICACIONES



Instituto Federal de Telecomunicaciones
Insurgentes Sur #1143 Col. Nochebuena
Demarcación Territorial Benito Juárez
C.P. 03720 Ciudad de México
Tel: 55 50154000 / 800 2000 120
www.ift.org.mx