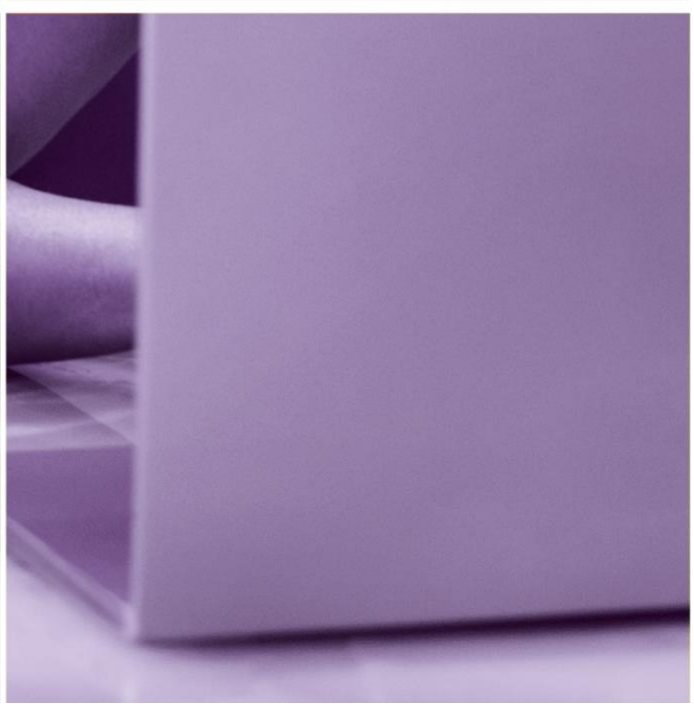
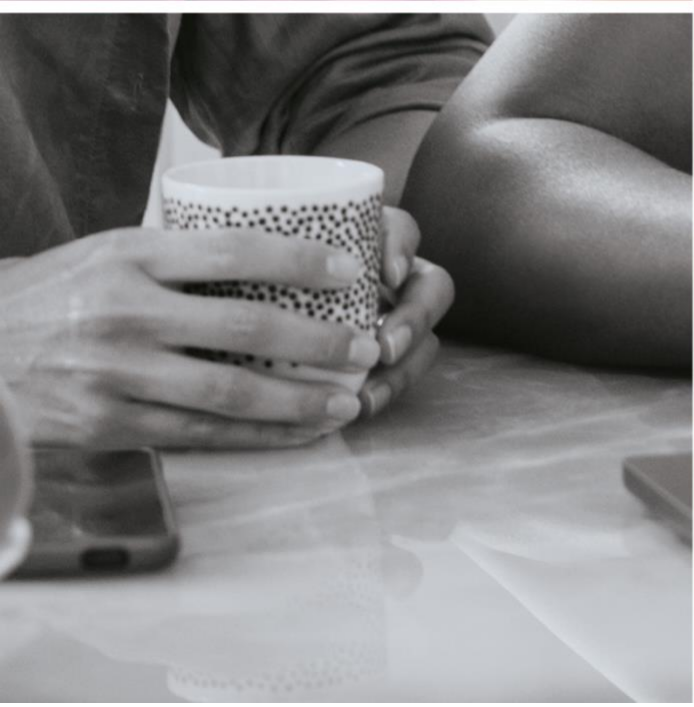


INSTITUTO DE CIENCIAS
DEL BIENESTAR INTEGRAL
TECMILENIO



CHUBB®

Tema 1

**Historia de las
mujeres en el
ámbito laboral.**



INSTITUTO DE CIENCIAS
DEL BIENESTAR INTEGRAL
TECMILENIO

“Qué sería de las mujeres sin el amor de otras mujeres”.

Marcela Lagarde y de los Ríos (Citada en Cremona, 2018).

La historia de la mujer en el plano laboral es compleja y varía de acuerdo a las diferentes culturas y los periodos de tiempo a lo largo de la historia.

Una pequeña panorámica de la incorporación de la mujer en el plano laboral se puede describir a continuación.

1. **Trabajos tempranos.** En muchas sociedades preindustriales, las mujeres fueron activas participantes en la fuerza laboral de agricultura, producción doméstica y en pequeñas transacciones comerciales. Su trabajo era poco valorado porque se le consideraba parte de sus responsabilidades domésticas.
2. **Revolución Industrial.** Con el auge de la revolución industrial en el siglo XVIII y XIX, las mujeres formaron parte de la fuerza laboral, trabajando en fábricas y molinos, en una cantidad importante.

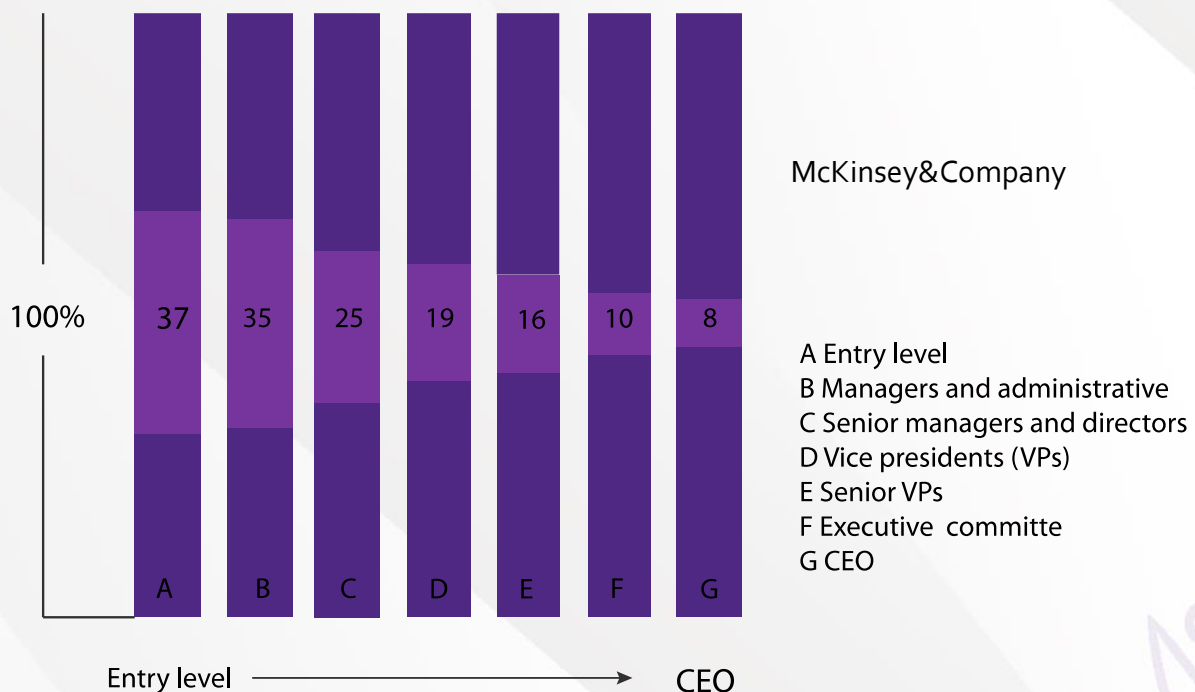


3. **Primera y Segunda Guerra Mundial.** La Segunda Guerra Mundial detonó un cambio significativo en la participación de la mujer; debido a la escasez laboral de los hombres por su participación en la guerra, las mujeres empezaron a apoyar en fábricas de producción de municiones y como enfermeras, aun así, su pago era mucho menor que el de los hombres.
4. **Período posguerra.** En esta época, las mujeres regresaron al hogar en su rol de “ama de casa”, pero paralelamente empezaron a surgir movimientos por los derechos de las mujeres y la igualdad en el lugar de trabajo.

El primer movimiento feminista surgió entre 1960 y 1970, lo que provocó cambios significativos en leyes y actitudes respecto a las mujeres en el ámbito laboral.

5. **Cambios legales.** Regulaciones como la Ley de Derechos Civiles de 1964 y la Ley de Igualdad Salarial de 1963 en los Estados Unidos, prohibían la discriminación en el lugar de trabajo basada en el género y exigían igualdad de remuneración.
6. **Finales del siglo XX al presente.** Las mujeres han seguido avanzando en el lugar de trabajo, rompiendo algunas áreas dominadas por hombres en las disciplinas de Ciencias, Tecnologías, Ingeniería y Matemáticas (STEM). Actualmente, hay un mayor énfasis en el balance de vida-trabajo y en las políticas que apoyan la maternidad y trabajos flexibles.
7. **Avances y desafíos actuales.** A pesar del progreso, los retos se mantienen sobre la brecha en la equidad de pago por género, la poca representatividad femenina en cargos de liderazgo y en el acoso laboral. Esto se refleja también en el objetivo número 5 de los objetivos de desarrollo sustentable hacia el 2030 (ODS), el cual es un tema de agenda global hacia la equidad de género.

En la gráfica, en la parte central se puede observar el porcentaje de mujeres en los diferentes niveles de la organización.



Recuperado de: McKinsey & Company, 2018. Falta de visibilidad de las mujeres en el liderazgo.

¿Por qué las mujeres siguen sin creer en ellas mismas?

«¡Silencio, madre! Hablar es cosa de hombres. Vuelve a tus aposentos». Extracto de la Odisea, cuando Telémaco le dice a su madre Penélope, que se calle.

"Durante mucho tiempo, las mujeres han sido víctimas del patriarcado y han sido criadas en la fragilidad. La falta de confianza de las mujeres es consecuencia, en buena medida, de una herencia histórica. Es el resultado de siglos, incluso de milenios, de supremacía masculina" (Cadoche, 2021).



Las generaciones que siguen transmitiendo este ADN, que data del pasado, han impactado el trayecto de vida de las mujeres, más que los hombres. Las mujeres han sido afectadas por la doble validación que en principio se ha tenido que demostrar por su rol como profesional. En el trayecto laboral de la mujer, existe un "patrón" llamado el "síndrome de la impostora", este puede empezar a detonarse desde la niñez.

Este síndrome se manifiesta de tal manera que las mujeres sienten que todo lo que han conseguido no lo merecen, sino que lo han obtenido gracias a la suerte, de forma que experimentan la sensación de que están arrebatándole el éxito a alguien más. Así sienten que no son más que unas impostoras, lo que da el nombre al síndrome.

Esto puede perjudicar a la autoestima de las mujeres afectada, que, pese a conseguir buenas notas en los estudios, haber trabajado duro, haber liderado proyectos exitosos o haber alcanzado metas que justifiquen y demuestren su éxito, ellas sientan que no lo merecen, lo cual les genera ansiedad.

Existen 5 tipos de Síndrome de la impostora:

- **La perfeccionista:** tiene altos niveles de autoexigencia que le producen una gran frustración.

- **La experta:** se caracteriza por dudar enormemente de sus capacidades en todo momento. Tiende a infravalorarse y, pese a poder estar muy preparada, nunca siente que sabe lo suficiente.
- **La super woman:** la mujer tiende a esforzarse mucho más de lo normal. Esto puede verse reflejado en que suele adoptar cargos que no deberían corresponderle (estrés).
- La **"yo lo hago todo"**: se diferencia de la *super woman* en que su esfuerzo no radica en que siente que debe esforzarse más de lo normal, sino en que tiene miedo de pedir ayuda, puesto que siente que si lo hace estará denotando un síntoma de debilidad (soledad).
- **La genio:** siente que siempre debe ser la mejor y primera en todo. No tolera el fracaso ni las segundas oportunidades. Si falla, es la que se castiga más duramente (máxima frustración).

Reflexión Final

En resumen, la historia de la mujer en el espacio laboral se puede resumir en términos de lucha y pocos avances. Aun así, a pesar de los obstáculos, las mujeres han sabido demostrar su valor en el mundo laboral y han contribuido de manera significativa a la sociedad. Hoy por hoy, más voces se siguen alzando y trabajando hacia la igualdad de género, eliminando la discriminación, los sesgos de género y promoviendo oportunidades equitativas para todos y todas.



Referencia

Cadoche, M. (2021) Síndrome de la impostora: ¿por qué las mujeres siguen sin creer en ellas mismas?. Península.

UN. (2020). Objetivos y metas de desarrollo sostenible. Recuperado de www.un.org/sustainabledevelopment/es/sustainable-development-goals/

McKinsey & Company (2018) Falta de visibilidad de las mujeres en el liderazgo.

Lecturas

MacDonald, A. (2023). Gender Equality in the Workplace. Recuperado de https://sloanreview.mit.edu/gender-equality/?utm_source=newsletter&utm_medium=email&utm_content=Gender%20Equality%20in%20the%20Workplace&utm_campaign=Gender%20Equality%20Launch%203/1/2023

Corbett, H. (2023). Women's History Month: Women, Power and Why We Need to Redefine Leadership. Recuperado de

<https://www.forbes.com/sites/hollycorbett/2023/03/29/womens-history-month-women-power-and-why-we-need-to-redefine-leadership/?sh=3e2eeede229e>

McKinsey. (2022). Women in the workplace study. Recuperado de <https://leanin.org/women-in-the-workplace#!>

Krivkovich, A., Liu, W., Nguyen, H., et al. (2022). Mujeres en el lugar de trabajo 2022. Recuperado de <https://www.mckinsey.com/featured-insights/destacados/mujeres-en-el-lugar-de-trabajo-2022/es>

ONU MUJERES. (2000). Mujeres del mundo. Recuperado de: <https://interactive.unwomen.org/multimedia/timeline/womenunite/es/index.html#/2000>

Videos

Carki Productions. (2018). Historia del Feminismo en 10 minutos [Archivo de video]. Recuperado de <https://youtu.be/omy1oddgK5g>

Causes Marketing. (2017). Always #LikeAGirl Campaign Ad: "Super Bowl XLIX" [Archivo de video] Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=joRjb5WombM>

UnWomen. (2020). Una historia mundial de los derechos de las mujeres en 3 minutos [Archivo de video]. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=RZYK1ScwiMo>